

Coordenador: Prof. Adherbal Caminada Netto

São Paulo

2002

Aos portadores de deficiência que diariamente lutam contra o preconceito e a falta de oportunidade no mercado de trabalho, e aos profissionais que se dedicam a esta causa.

A GRADECIMENTOS

Ao meu pai e minha mãe que me deram condições para que me tornasse o profissional e o ser humano que hoje sou.

Ao meu amigo e orientador Prof. Adherbal Caminada Netto pelo apoio e direcionamento no desenvolvimento deste trabalho.

RESUMO

O presente trabalho reúne elementos para que se possa ter uma visão da influência da Gestão da Qualidade e da Responsabilidade Social no aumento da empregabilidade do deficiente físico no mercado de trabalho.

O desenvolvimento do texto está baseado em pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, focalizadas no deficiente físico que atua e no que não atua no mercado de trabalho, buscando dados estatísticos de seu posicionamento social, econômico e empregatício no Brasil atual.

Em contrapartida discutimos qual é a posição das organizações que poderiam gerar o aumento da empregabilidade destes portadores de deficiência, discutindo suas relações de parceria com organizações do terceiro setor, que são as grandes responsáveis pelo treinamento e inclusão desses portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. Aliado a este contexto apresentamos as leis que relacionam este tema junto a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Governo Brasileiro, apresentando a metodologia do mesmo para o planejamento e direcionamento de projetos no país, assim como seu plano plurianual de investimento para o portador de deficiência física.

Buscamos subsídios nas novas tendências apontadas pelo “marketing” social, que está forçando as organizações a investirem nos produtos e serviços socialmente corretos, utilizando para isso novas normas e padrões de gestão voltados a este seguimento, criando assim um ambiente favorável para o cumprimento das leis relacionadas à empregabilidade do deficiente físico vigentes no Brasil, podendo gerar um aumento significativo das vagas existentes no mercado de trabalho direcionadas a estes portadores de deficiência.

ABSTRACT

The present work gathers elements that permit us to have a vision of the influence of the Quality Management in the increase of the employment rate of disabled people in the employment market.

The development of this text is based on a bibliographical and a field research focusing on disabled people both participating and not participating in the employment market, based on statistic data of their social, economical and employment status nowadays in Brazil.

On the other hand, we have discussed which is the position of the organizations that could generate the increase of the employment rate for those disabled people, discussing their partnership relations with organizations of the third sector, which are the greatest responsible institutions for the training and inclusion of the disabled ones in the employment market. Relating to this context, we also present the laws that relate this theme to the International Work Organization (IWO) and the Brazilian Government, presenting this government's methodology for the planning and aiming of projects in the country, as well as its long term plan of investment for the Brazilian disabled people.

We also looked for subsidies in the new trends pointed by social marketing activities, which have been forcing organizations to invest in socially correct products and services, using new management standards aimed at this sector, thus creating a favorable environment towards the fulfillment of all the laws related to the employment of the disabled people in Brazil, generating a significant increase of present vacancies in the employment market addressed to these disabled people.

SUMÁRIO

| | |
|---|----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 1 |
| 1.1 - Delimitação do tema | 2 |
| 1.2 – Justificativa | 2 |
| 1.3 - Problema | 2 |
| 1.4 – Hipótese | 2 |
| 1.5 – Objetivo | 3 |
| 1.6 - Metodologia | 3 |
| 2-O DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO | 4 |
| 2.1-A posição do deficiente no mercado de trabalho. | 4 |
| 2.1.1-Pesquisa realizada com o portador de deficiência que atua no mercado de trabalho. | 5 |
| 2.1.2-Pesquisa realizada com o portador de deficiência que não atua no mercado de trabalho. | 5 |
| 2.1.3-Resultado da pesquisa realizada com o portador de deficiência que atua no mercado de trabalho. | 5 |
| 2.1.4-Resultado da pesquisa realizada com o portador de deficiência que não atua no mercado de trabalho. | 10 |
| 2.1.5-Resultado (tabelas e gráficos) da unificação da pesquisa realizada com o portador de deficiência que atua juntamente com o que não atua no mercado de trabalho. | 14 |
| 2.2-Conclusão sobre o resultado das pesquisas. | 21 |

| | |
|--|-----------|
| 3-O MERCADO DE TRABALHO PARA O DEFICIENTE. | 25 |
| 3.1-A posição das organizações em relação a empregabilidade do deficiente. | 25 |
| 3.1.1-Pesquisa realizada com organizações que contratam deficientes. | 26 |
| 3.1.2-Pesquisa realizada com organizações que não contratam deficientes. | 26 |
| 3.1.3-Relatório unificado da pesquisa realizada com organizações que contratam e que não contratam deficientes físicos. | 26 |
| 3.2-Empresas que investem na empregabilidade do deficiente físico. | 28 |
| 4.POSIÇÃO LEGAL DA EMPREGABILIDADE DO DEFICIENTE NO BRASIL E NO MUNDO. | 34 |
| 4.1-Histórico Cronológico das Leis Trabalhistas aplicáveis ao Deficiente no Mercado de Trabalho. | 34 |
| 4.2-Posição da OIT- Organização Internacional do Trabalho- em relação aos portadores de deficiência no mercado de trabalho | 36 |
| 5-AÇÃO DO GOVERNO BRASILEIRO EM RELAÇÃO AO DEFICIENTE. | 38 |
| 5.1-Política Orçamentária Federal voltada à Pessoa Portadora de Deficiência. | 38 |
| 5.2-Plano Plurianual de Investimentos do Governo- PPA 2000-2003. | 41 |

| | |
|--|-----------|
| 6-AS ORGANIZAÇÕES DE E PARA | |
| POR TADORES DE DEFICIÊNTES . | 42 |
| 6.1-Um exemplo de organização do Terceiro | |
| Setor com gerenciamento e projetos voltados a | |
| Gestão da Qualidade._____ | 43 |
| 6.2-Considerações Gerais._____ | 44 |
| 7-A CONTRIBUIÇÃO DA GESTÃO DA | |
| QUALIDADE NA EMPREGABILIDADE DO | |
| POR TADOR DE DEFICIENCIA._____ | 45 |
| 7.1-O Marketing Social nas Organizações._____ | 45 |
| 7.2- A Norma de Responsabilidade Social- | |
| S A 8000 _____ | 47 |
| 7.2.1-A contribuição da S A 8000 na | |
| empregabilidade do portador de deficiência._____ | 42 |
| 7.2.2-Considerações Gerais sobre a norma | |
| S A 8000. _____ | 50 |
| 7.3-O Balanço Social das Organizações_____ | 51 |
| 7.3.1-Os Indicadores do Balanço Social_____ | 51 |
| 7.3.2-Considerações Gerais sobre Balanço | |
| Social nas Organizações. _____ | 53 |
| 7.4- Prêmio Nacional da Qualidade - PNQ _____ | 54 |
| 7.4.1-O Modelo de Excelência do Prêmio | |
| Nacional da Qualidade. _____ | 54 |
| 7.4.2-Considerações Gerais sobre o Prêmio | |
| Nacional da Qualidade. _____ | 56 |
| 7.5- A ISO - 9000_____ | 57 |
| 7.5.1-Considerações Gerais sobre Norma | |
| ISO-9000 _____ | 59 |

| | |
|------------------------------------|----|
| 8-DISCUSSÃO | 64 |
| 9-CONCLUSÕES | 65 |
| 10 -ANEXOS | 65 |
| 10.1 -ANEXOS A | 65 |
| 10.2-ANEXOS B | 67 |
| 10.2-ANEXOS C | 69 |
| 10.2-ANEXOS D | 70 |
| 11 -LISTA DE REFERÊNCIAS. | 71 |
| 12-BIBLIOGRAFIA RECOMENDADA | 72 |

LISTA DE TABELAS

- **Tabelas relacionadas com os dados da pesquisa realizada com o portador de deficiência que atua no mercado de trabalho.**

| | |
|---|---|
| Tabela 1 - Escolaridade dos entrevistados..... | 5 |
| Tabela 2 - Idade dos entrevistados..... | 5 |
| Tabela 3 - Renda familiar dos entrevistados..... | 6 |
| Tabela 4 - As dificuldades encontradas na busca de emprego / Tipos de dificuldades..... | 6 |
| Tabela 5 - Adaptação feitas dentro da empresa após contratação..... | 6 |
| Tabela 6 - Discriminação por meio dos colegas de trabalho..... | 7 |
| Tabela 7 - Benefícios e aprimoramentos profissionais oferecidos pela empresa..... | 7 |
| Tabela 8 - Discriminação nas oportunidades oferecidas pelas empresas..... | 7 |
| Tabela 9 - Contratação por meio de indicação..... | 7 |
| Tabela 10 - Existência de dinâmicas ou entrevistas para as contratações..... | 7 |
| Tabela 11 - Incentivo por parte da família..... | 8 |
| Tabela 11- Incentivo por parte da família / Tipos de dificuldades apontadas..... | 8 |
| Tabela 13- Incentivo do governo para a inserção no mercado de trabalho..... | 8 |
| Tabela 14 - Proposta para o governo visando a inserção no mercado de trabalho..... | 9 |

- **Tabelas relacionadas com os dados da pesquisa realizada com o portador de deficiência que não atua no mercado de trabalho.**

| | |
|---|----|
| Tabela 15- Escolaridade dos entrevistados..... | 10 |
| Tabela 16- Idade dos entrevistados..... | 10 |
| Tabela 17- Renda familiar dos entrevistados..... | 10 |
| Tabela 18 - Procura de emprego dos entrevistados..... | 10 |
| Tabela 19 - Meio de sustentação..... | 10 |
| Tabela 20 - Gostaria de trabalhar com registro em carteira..... | 10 |

| | |
|--|----|
| Tabela 21 - Não trabalha com carteira registrada..... | 11 |
| Tabela 22 - Preconceito na procura de emprego / Tipos de dificuldades..... | 11 |
| Tabela 23 - Auxilio de entidades sem fim lucrativos..... | 11 |
| Tabela 24 - Dificuldades encontradas se precisassem se locomover á um trabalho.. | 13 |
| Tabela 25 - Incentivo do governo para inserção no mercado de trabalho..... | 13 |
| Tabela 26 - Propostas para o governo para inserção no mercado de trabalho..... | 13 |

- **Tabelas relacionadas a unificação de dados da pesquisa realizada com os portadores de deficiência que atuam , juntamente com os que não atuam no mercado de trabalho.**

| | |
|--|----|
| Tabela 27 - Escolaridade dos entrevistados..... | 14 |
| Tabela 28 - Idade dos entrevistados..... | 15 |
| Tabela 29 - Renda familiar dos entrevistados..... | 16 |
| Tabela 30 - Propostas para o governo para inserção no mercado de trabalho..... | 17 |
| Tabela 31 - Dificuldade de locomoção..... | 18 |
| Tabela 32 - Incentivo do governo para inserção no mercado de trabalho..... | 19 |

➤ **Outras Tabelas**

| | |
|---|----|
| Tabela 33 – Projetos relacionados com a inserção do deficiente no mercado de trabalho realizados em 2001..... | 29 |
| Tabela 34 – Programas e ações voltados ao PDF..... | 40 |
| Tabela 35- Conceito de empresas boas e ruins segundo os consumidores..... | 45 |
| Tabela 36 – Grupos de Indicadores do balanço Social das Organizações..... | 51 |

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1- Indica o grau de escolaridade dos portadores de deficiência..... | 14 |
| Gráfico 2 – Indica a idade dos portadores de deficiência..... | 15 |
| Gráfico 3 – Indica a renda familiar dos portadores de deficiência..... | 16 |
| Gráfico 4 - Propostas para o governo..... | 18 |
| Gráfico 5 – Indica a dificuldade de locomoção dos portadores de deficiência..... | 19 |
| Gráfico 6 – Indica o índice de portadores de deficiência que recebem Incentivo do governo..... | 20 |
| Gráfico 7 – Indica quase os valores e programas voltados ao PDF pelo Governo Fedreral..... | 40 |

1. INTRODUÇÃO

O deficiente físico seja de origem mental, motora, visual ou auditiva sofre desde os primórdios da revolução industrial ou mesmo antes desta data, um poderoso e velado veto do mercado de trabalho, que subjetivamente considera esta força de trabalho como incapaz e não aproveitável em suas linhas de produção tecnológicas ou repetitivas ou em seus escritórios administrativos agitados e informatizados ou em qualquer outro setor de suas organizações.

Porém os tempos mudaram e as organizações mudaram, as administrações tornaram-se estratégicas, novas tendências e sistemas gerenciais surgiram com focos diferenciados e até então ir explorados.

A Gestão da Qualidade e a Responsabilidade Social caracterizam-se como bases destas mudanças, disseminando novas idéias e tendências gerenciais, normas foram criadas e padrões internacionais foram seguidos e maximizados no mundo dos negócios.

Porém por um certo tempo as pessoas que são as peças mais importantes destes Sistemas de Gestão da Qualidade foram esquecidas e para que a tradição histórica fosse mantida os deficientes também o foram.

Mas os Sistemas de Gestão da Qualidade amadureceram e a valorização das pessoas ganhou força nas organizações possibilitando assim o estudo de características pessoais necessárias ao desempenho de cada função, surgindo assim à possibilidade do ingresso de deficientes no mercado de trabalho de maneira mais efetiva e qualificada. Esta qualificação é conseguida por intermédio de organizações do terceiro setor que acompanharam as novas tendências.

Como fato mais recente e relevante no aumento da empregabilidade de deficientes no mercado de trabalho, temos o grande interesse das organizações e da população em questões relacionada à Responsabilidade Social abrindo assim uma porta importante para a integração do deficiente no mercado de trabalho.

1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA

O tema deste trabalho tem a intenção de alertar e incentivar as organizações e o terceiro setor a investirem na gestão da qualidade, principalmente voltada a responsabilidade social como forma de inclusão do deficiente no mercado de trabalho, buscando assim mais um caminho para integração plena com a sociedade.

1.2 JUSTIFICATIVA

Através deste trabalho as organizações e o terceiro setor poderão ter uma diretriz da importância de um Sistema de Gestão da Qualidade, principalmente voltado a Responsabilidade Social para o aumento do número de vagas para o deficiente no mercado de trabalho.

1.3 PROBLEMA

A falta de Sistemas de Gestão da Qualidade e de Responsabilidade Social aliada à desinformação das organizações e do terceiro setor, juntamente com uma política de governo equivocada leva a uma deficiência no numero de vagas destinada ao deficiente no mercado de trabalho.

1.4 HIPÓTESE

A baixa participação de deficientes no mercado de trabalho é uma união de vários fatores alguns de fundo preconceituosos, porém em sua grande parte é a falta de preparo das organizações e do terceiro setor em treinar e estarem aptos a receberem estes profissionais em seus quadros, aliado ao desconhecimento dos resultados de eficiência e desempenho dos mesmos e a falta de uma política e fiscalização do governo da aplicação de leis.

1.5 OBJETIVO

O objetivo deste trabalho é alertar as organizações e o terceiro setor para apoiarem e gerarem mais postos de trabalhos para os deficientes, pois esta atitude é de crucial importância social e de imagem para seus produtos e serviços, fortificando cada vez mais seus Sistemas de Gestão da Qualidade e suas organizações.

1.6-METODOLOGIA

A técnica de pesquisa que será utilizada nesse trabalho de conclusão de curso é a quantitativa aliada a qualitativa onde será realizada através de bibliografias, pesquisas e documentos.

2- O DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO.

A vida do portador de deficiência física é igual à de todos os seres humanos, cercada de dificuldades, incertezas, realizações e alegrias; porém um grande fator diferencial existe; o preconceito.

Este fator tem sua origem no seu próprio meio social, iniciando pelas construções, acessos a transportes e poucas oportunidades de emprego. Quando as barreiras são grandes e as oportunidades são pequenas, eles são injustamente afastados da vida comum, marginalizados em casa ou em organizações que pouco contribuem para seu crescimento individual.

Maneiras deficientes de tratar pessoas eficientes.

2.1-A posição do deficiente no mercado de trabalho.

Como nosso objetivo é ter uma posição bem clara da posição do deficiente no mercado de trabalho foi aplicada uma pesquisa com portadores de deficiência que atuam no mercado de trabalho juntamente com a situação oposta, os que não atuam no mercado de trabalho.

Nesta pesquisa buscamos primeiramente a questão social, com perguntas sobre idade, grau de escolaridade, renda familiar, e assim tivemos subsídios para avaliarmos a classe social, oportunidade de estudo e o incentivo da família em relação à busca do emprego por parte do deficiente.

As outras questões já foram bem direcionadas:

Para os que atuam no mercado de trabalho, buscamos focar as oportunidades que as empresas lhe concedem.

Já aos que não atuam no mercado, procuramos saber qual o seu meio de sustentação, se possui alguma ajuda financeira, se gostaria ter uma profissão, se já havia procurado emprego e quais as dificuldades encontradas.

2.1.1-Formulário da pesquisa realizada com o portador de deficiência que atua no mercado de trabalho.

Anexo A

2.1.2- Formulário da pesquisa realizada com o portador de deficiência que não atua no mercado de trabalho.

Anexo B

2.1.3- Resultado da pesquisa realizada com os portadores de deficiência que atuam no mercado de trabalho.

Entrevista realizada com funcionários das empresas Sebrae-SP, Porto Seguro e com os portadores de deficiência da AVAPE.

Tabela 1 - Escolaridade dos entrevistados

| ESCOLARIDADE | N° | % |
|-------------------|----|-----|
| 1ºGrau completo | 3 | 12 |
| 1ºGrau incompleto | 0 | 0 |
| 2ºGrau completo | 11 | 42 |
| 2ºGrau incompleto | 3 | 12 |
| 3ºGrau completo | 2 | 8 |
| 3ºGrau incompleto | 7 | 27 |
| Total | 26 | 100 |

Tabela 2 - Idade dos entrevistados

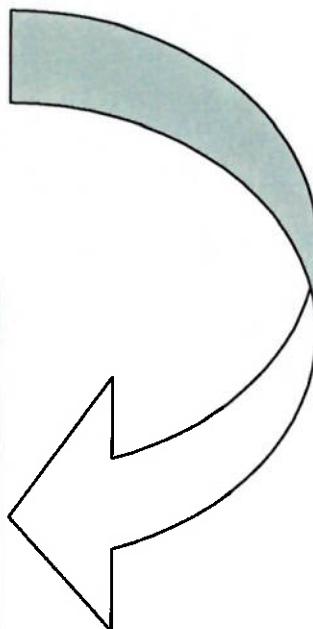
| IDADE | N° | % |
|-------------|----|-----|
| Menos de 20 | 1 | 4 |
| De 20 a 30 | 10 | 38 |
| De 30 a 40 | 8 | 31 |
| De 40 a 50 | 6 | 23 |
| De 50 a 60 | 1 | 4 |
| Mais de 60 | 0 | 0 |
| Total | 26 | 100 |

Tabela 3- Renda familiar dos entrevistados

| RENDAS FAMILIAR | Nº | % |
|---------------------|----|-----|
| Menos de 3 salários | 3 | 12 |
| De 3 a 5 salários | 8 | 31 |
| De 5 a 7 salários | 8 | 31 |
| Mais de 7 salários | 3 | 12 |
| Não responderam | 4 | 15 |
| Total | 26 | 100 |

Tabela 4 - As dificuldades encontradas na busca de emprego

| DIFICULDADE | Nº | % |
|-------------|----|-----|
| Sim | 20 | 77 |
| Não | 6 | 23 |
| Total | 26 | 100 |

**Tipos de dificuldades**

| DIFICULDADES | Nº | % |
|-------------------------|----|-----|
| Preconceito | 5 | 25 |
| Falta de oportunidade | 2 | 10 |
| A própria deficiência | 4 | 20 |
| Capacidade profissional | 1 | 5 |
| Não apontaram | 8 | 40 |
| Total | 26 | 100 |

Tabela 5 - Adaptação feitas dentro da empresa após contratação

| ADAPTAÇÕES | Nº | % |
|---------------------|----|-----|
| Houve adaptação | 12 | 46 |
| Não houve adaptação | 13 | 50 |
| Não responderam | 1 | 4 |
| Total | 26 | 100 |

Tabela 6 -Discriminação por meio dos colegas de trabalho

| DISCRIMINAÇÃO | Nº | % |
|----------------------|-----------|------------|
| Houve | 0 | 0 |
| Não houve | 26 | 100 |
| Total | 26 | 100 |

Tabela 7 -Benefícios e aprimoramentos profissionais oferecidos pela empresa

| BEEFICIO | E Nº | % |
|----------------------|-------------|------------|
| APRIMORAMENTO | | |
| Possui | 22 | 85 |
| Não possui | 4 | 15 |
| Total | 26 | 100 |

Tabela 8 -Discriminação nas oportunidades oferecidas pelas empresas

| DISCRIMINAÇÃO | Nº | % |
|----------------------|-----------|------------|
| Sim | 11 | 42 |
| Não | 15 | 58 |
| Total | 26 | 100 |

Tabela 9 -Contratação por meio de indicação

| DISCRIMINAÇÃO | Nº | % |
|----------------------|-----------|------------|
| Foi indicado | 16 | 62 |
| Não foi indicado | 10 | 38 |
| Total | 26 | 100 |

Tabela 10 -Existência de dinâmicas ou entrevistas para as contratações

| DISCRIMINAÇÃO | Nº | % |
|----------------------|-----------|------------|
| Sim | 24 | 92 |
| Não | 2 | 8 |
| Total | 26 | 100 |

Tabela 11 -Incentivo por parte da família

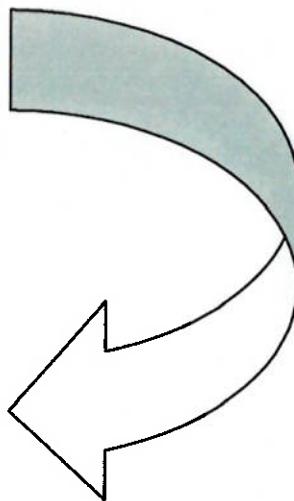
| INCENTIVO | Nº | % |
|-----------|----|-----|
| Sim | 23 | 88 |
| Não | 3 | 12 |
| Total | 26 | 100 |

Tabela 12 -Dificuldade no percurso até o trabalho

| DIFÍCULDADES | Nº | % |
|--------------|----|-----|
| Sim | 12 | 46 |
| Não | 14 | 54 |
| Total | 26 | 100 |

Tipos de dificuldades apontadas

| DIFÍCULDADES | Nº | % |
|--------------------|----|-----|
| Meio de transporte | 9 | 75 |
| Não apontaram | 3 | 25 |
| Total | 26 | 100 |

**Tabela 13 -Incentivo do governo para a inserção no mercado de trabalho**

| INCENTIVO | Nº | % |
|-----------------|----|-----|
| Sim | 12 | 46 |
| Não | 13 | 50 |
| Não responderam | 1 | 4 |
| Total | 26 | 100 |

Tabela 14 -Proposta para o governo visando a inserção no mercado de trabalho

| PROPOSTAS | Nº | % |
|---------------------------------|----|-----|
| Acesso aos estudos | 2 | 8 |
| Ampliação % da lei | 1 | 4 |
| Capacitação | 1 | 4 |
| Condução especial | 1 | 4 |
| Divulgação | 2 | 8 |
| Fiscalização da lei | 1 | 4 |
| Incentivo | 2 | 8 |
| Mais conscientização do governo | 1 | 4 |
| Não responderam | 2 | 8 |
| Não souberam responder | 2 | 8 |
| Não Ter preconceito | 2 | 8 |
| Obrigação da contratação | 1 | 4 |
| Oportunidade | 4 | 15 |
| Reconhecimento de capacidade | 2 | 8 |
| Vagas | 2 | 8 |
| Total | 26 | 100 |

2.1.4- Resultado da pesquisa realizada com os portadores de deficiência que não atuam no mercado de trabalho.

Entrevista realizada com funcionários das empresas Sebrae-SP, Porto Seguro e com os portadores de deficiência da AVAPE

Tabela 15 -Escalaridade dos entrevistados

| ESCOLARIDADE | N° | % |
|-------------------|-----------|------------|
| 1ºGrau completo | 1 | 5 |
| 1ºGrau incompleto | 7 | 32 |
| 2ºGrau completo | 4 | 18 |
| 2ºGrau incompleto | 4 | 18 |
| 3ºGrau completo | 3 | 14 |
| 3ºGrau incompleto | 2 | 9 |
| Analfabeto | 1 | 5 |
| Total | 22 | 100 |

Tabela 16-Idade dos entrevistados

| IDADE | N° | % |
|--------------|-----------|------------|
| Menos de 20 | 3 | 14 |
| De 20 a 30 | 8 | 36 |
| De 30 a 40 | 9 | 41 |
| De 40 a 50 | 2 | 9 |
| De 50 a 60 | 0 | 0 |
| Mais de 60 | 0 | 0 |
| Total | 22 | 100 |

Tabela 17 -Renda familiar dos entrevistados

| RENDAS FAMILIAR | N° | % |
|------------------------|-----------|------------|
| Menos de 3 salários | 6 | 27 |
| De 3 a 5 salários | 3 | 14 |
| De 5 a 7 salários | 0 | 0 |
| Mais de 7 salários | 1 | 5 |
| Não responderam | 12 | 55 |
| Total | 22 | 100 |

Tabela 18 -Procura de emprego dos entrevistados

| PROCURA | N° | % |
|----------------|-----------|------------|
| Sim | 19 | 86 |
| Não | 3 | 14 |
| Total | 22 | 100 |

Tabela 19 -Meio de sustentação

| SUSTENTAÇÃO | N° | % |
|--------------------|-----------|------------|
| Sim | 9 | 40 |
| Não | 12 | 55 |
| Não responderam | 1 | 5 |
| Total | 22 | 100 |

Tabela 20 -Gostaria de trabalhar co registro em carteira

| INCENTIVO | N° | % |
|------------------|-----------|------------|
| Sim | 22 | 100 |
| Não | 0 | 0 |
| Total | 22 | 100 |

Tabela 21 -Não trabalha com carteira registrada

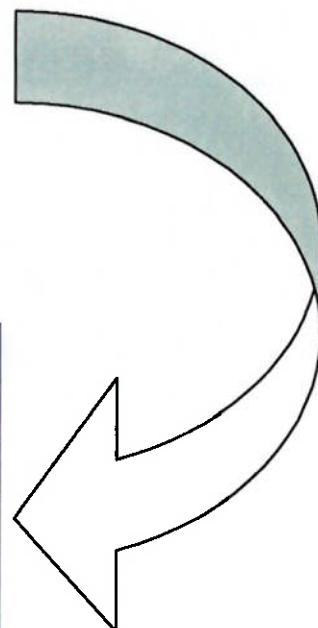
| INCENTIVO | Nº | % |
|-----------------------|----|-----|
| Falta de oportunidade | 20 | 91 |
| Não responderam | 2 | 9 |
| Opção própria | 0 | 0 |
| Total | 22 | 100 |

Tabela 22 -Preconceito na procura de emprego

| OCORREU | Nº | % |
|-----------------|----|-----|
| Sim | 13 | 59 |
| Não | 8 | 36 |
| Não responderam | 1 | 5 |
| Total | 22 | 100 |

Tipos de dificuldades

| MOTIVOS | Nº | % |
|-----------------------------|----|-----|
| Aparência física | 1 | 8 |
| Desrespeito como cidadão | 1 | 8 |
| Falta de adaptação no local | 1 | 8 |
| Humilhação | 1 | 8 |
| Incapacidade | 2 | 15 |
| Preconceito | 2 | 15 |
| Própria deficiência | 2 | 15 |
| Não apontaram | 3 | 23 |
| Total | 13 | 100 |

**Tabela 23 -Auxilio de entidades sem fins lucrativos**

| RECEBE | Nº | % |
|--------|----|-----|
| Sim | 3 | 14 |
| Não | 19 | 86 |
| Total | 22 | 100 |

Tabela 24 -Dificuldades encontradas se precisassem se locomover á um trabalho

| PROCURA | N° | % |
|---------|----|-----|
| Sim | 2 | 9 |
| Não | 20 | 91 |
| Total | 22 | 100 |

Tabela 25 -Incentivo do governo para inserção no mercado de trabalho

| PROCURA | N° | % |
|-----------------|----|-----|
| Sim | 9 | 41 |
| Não | 11 | 50 |
| Não responderam | 2 | 9 |
| Total | 22 | 100 |

Tabela 26 -Propostas para o governo para inserção no mercado de trabalho

| PROPOSTAS | N° | % |
|------------------------------|----|-----|
| Capacitação | 1 | 5 |
| Oportunidades | 4 | 18 |
| Vagas | 2 | 9 |
| Trabalhar com o emocional | 1 | 5 |
| Novos órgãos | 1 | 5 |
| Não soube responder | 1 | 5 |
| Incentivo do governo | 1 | 5 |
| Fiscalização da lei | 2 | 9 |
| Menos preconceito | 1 | 5 |
| Divulgação | 2 | 9 |
| Preocupação com o deficiente | 1 | 5 |
| Potencial do deficiente | 2 | 9 |
| Não responderam | 3 | 14 |
| Total | 22 | 100 |

2.1.5-Resultado (tabelas e gráficos) da unificação da pesquisa realizada com os portadores de deficiência que atuam , juntamente com os que não atuam no mercado de trabalho

Entrevista realizada com funcionários das empresas Sebrae-SP, Porto Seguro e com os portadores de deficiência da AVAPE

Tabela 27 -Escolaridade dos entrevistados

| ESCOLARIDADE | Nº | % |
|------------------------|-----------|-----------|
| 1ºGrau completo | 4 | 8 |
| 1ºGrau incompleto | 7 | 15 |
| 2ºGrau completo | 15 | 31 |
| 2ºGrau incompleto | 7 | 15 |
| 3ºGrau completo | 5 | 10 |
| 3ºGrau incompleto | 9 | 19 |
| Analfabeto | 1 | 2 |
| Total | 48 | 100 |

Gráfico 1 - Escolaridade dos entrevistados

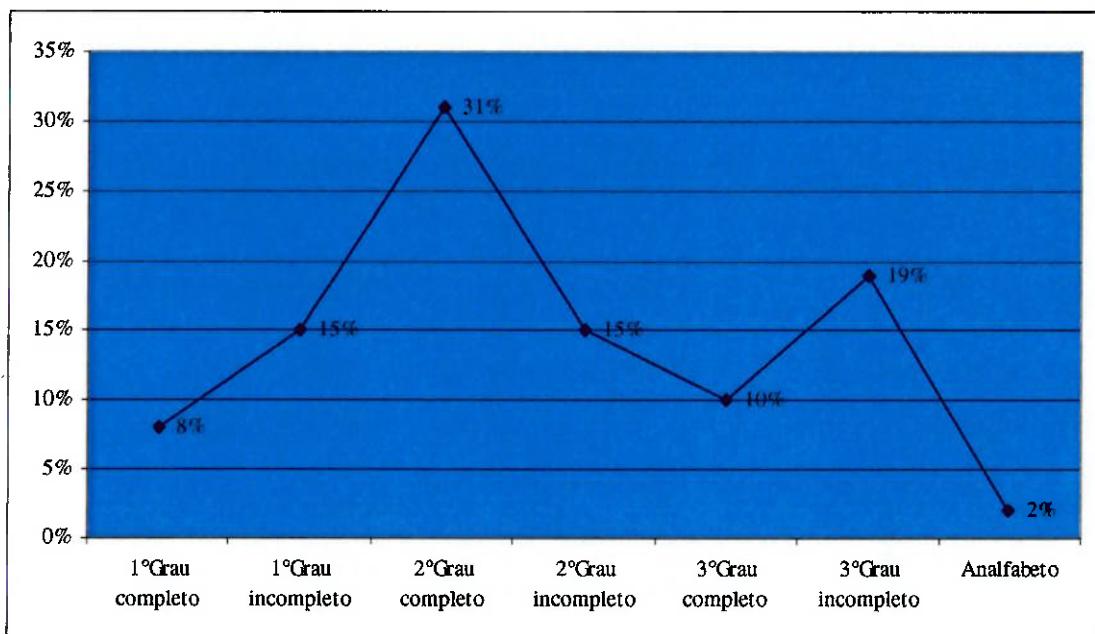


Tabela 28 -Idade dos entrevistados

| IDADE | Nº | % |
|-------------|----|-----|
| Menos de 20 | 4 | 8 |
| De 20 a 30 | 18 | 38 |
| De 30 a 40 | 17 | 35 |
| De 40 a 50 | 8 | 17 |
| De 50 a 60 | 1 | 2 |
| Mais de 60 | 0 | 0 |
| Total | 48 | 100 |

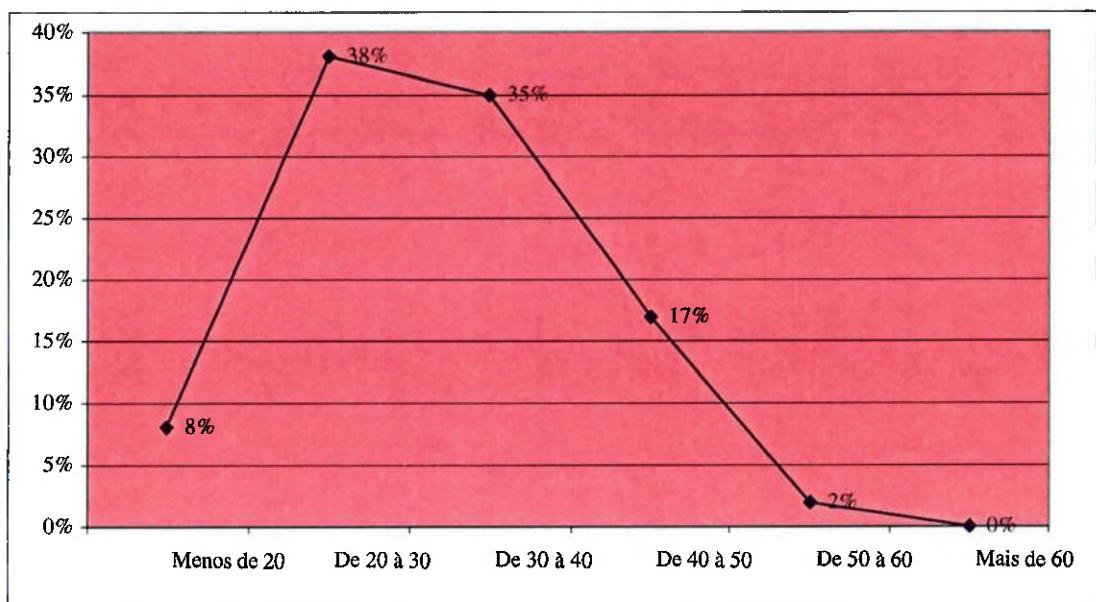
Gráfico 2 - Idade dos entrevistados

Tabela 29 -Renda familiar dos entrevistados

| RENDIMENTO FAMILIAR | Nº | % |
|------------------------|-----------|------------|
| Menos de 3 salários | 9 | 19 |
| De 3 a 5 salários | 11 | 23 |
| De 5 a 7 salários | 8 | 17 |
| Mais de 7 salários | 4 | 8 |
| Não responderam | 16 | 33 |
| Total | 48 | 100 |

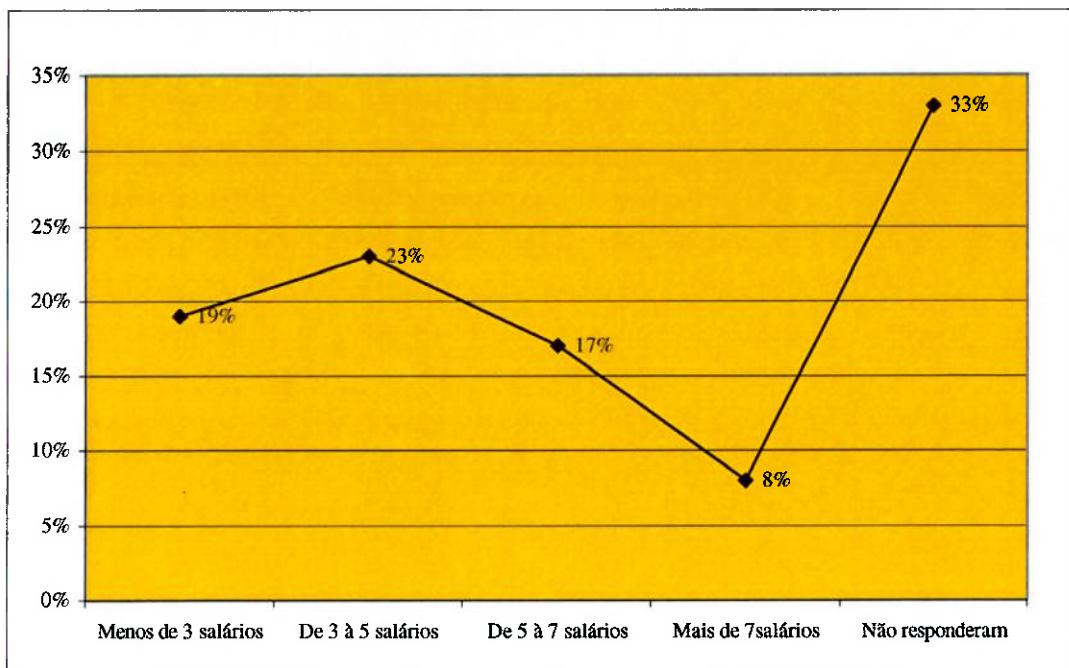
Gráfico 3 -Renda familiar dos entrevistados

Tabela 30 -Propostas para o governo para inserção no mercado de trabalho

| PROPOSTAS | Nº | % |
|---------------------------------|-----------|------------|
| Acesso aos estudos | 2 | 4 |
| Aplicação da lei percentual | 1 | 2 |
| Capacitação | 2 | 4 |
| Condução especial | 1 | 2 |
| Divulgação | 4 | 8 |
| Fiscalização de lei | 1 | 2 |
| Incentivo | 3 | 6 |
| Mais conscientização do governo | 3 | 6 |
| Não ter preconceito | 4 | 8 |
| Novos órgãos | 1 | 2 |
| Obrigação da contratação | 1 | 2 |
| Oportunidade | 8 | 17 |
| Preocupação como deficiente | 1 | 2 |
| Reconhecimento da capacidade | 4 | 8 |
| Trabalhar com o emocional | 1 | 25 |
| Vagas | 4 | 8 |
| Não responderam | 2 | 4 |
| Não souberam responder | 5 | 10 |
| Total | 48 | 100 |

Gráfico 4 - Propostas para o governo para inserção no mercado de trabalho

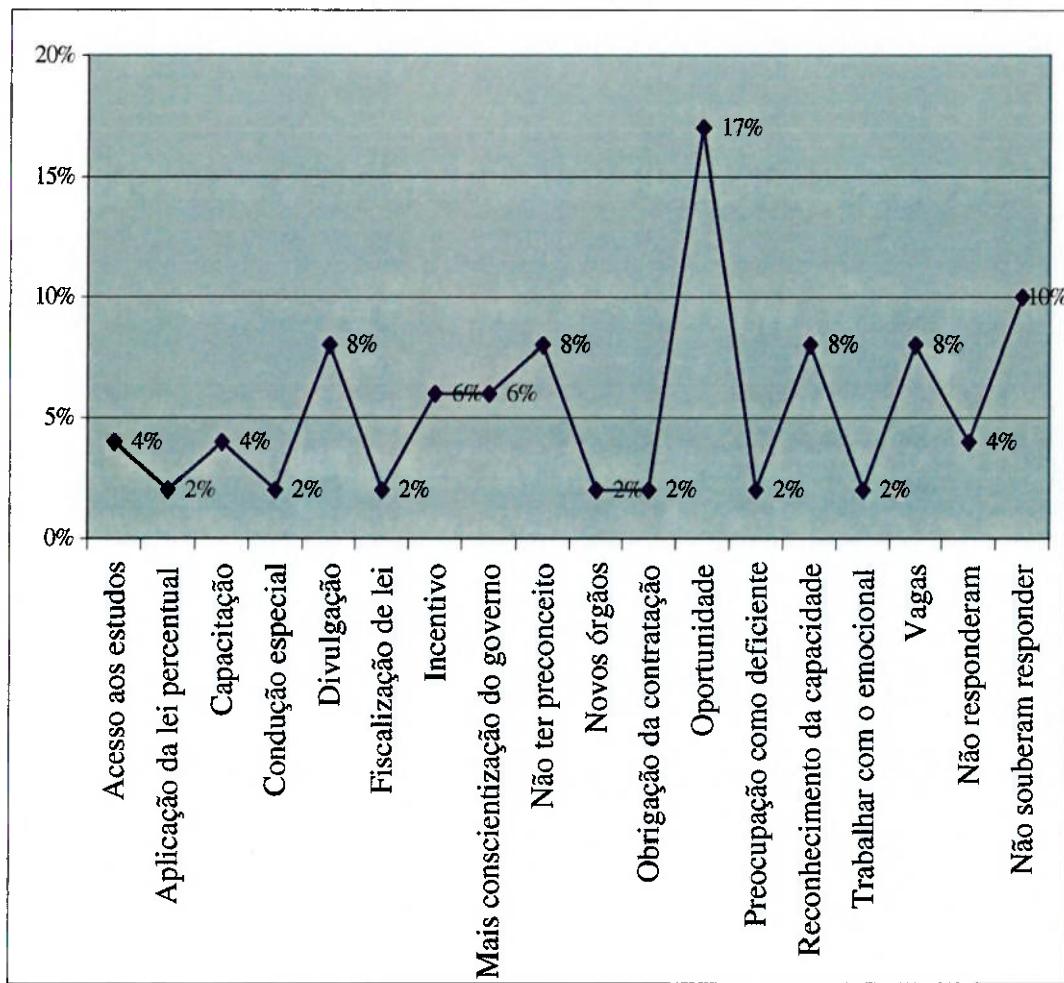


Tabela 31-Dificuldade de locomoção

| PROCURA | Nº | % |
|------------|-----------|-----------|
| Sim | 14 | 29 |
| Não | 34 | 71 |
| Total | 48 | 100 |

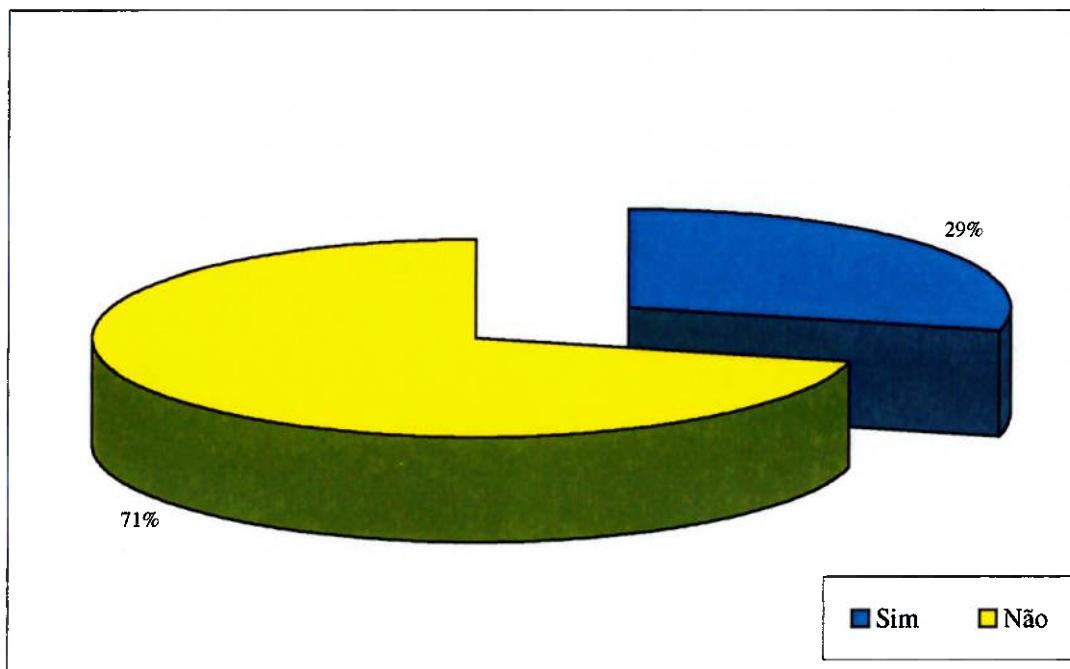
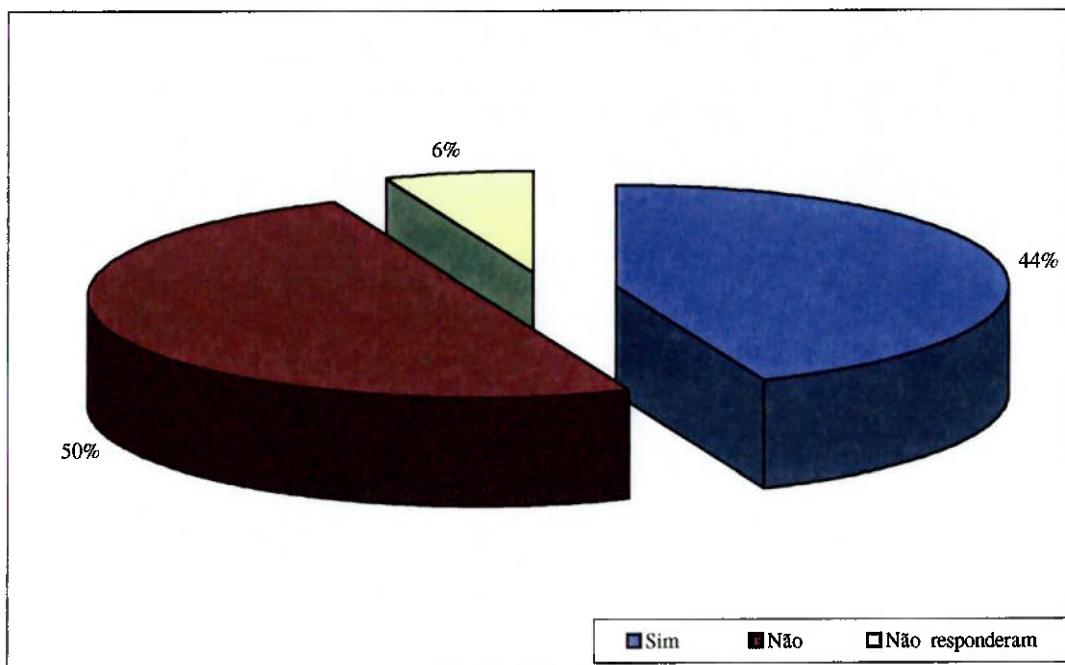
Gráfico 5 -Dificuldade de locomoção

Tabela 32 -Incentivo do governo para inserção no mercado de trabalho

| PROCURA | Nº | % |
|-----------------|-----------|-----------|
| Sim | 21 | 44 |
| Não | 24 | 50 |
| Não responderam | 3 | 6 |
| Total | 48 | 100 |

Gráfico 6 -Incentivo do governo para inserção no mercado de trabalho



2.2-Conclusões sobre os resultados da pesquisa

Conforme análise das entrevistas, verificamos que do total de 48 portadores de deficiência física, 31% concluíram o 2º grau e apenas 10% concluíram o 3º grau.

Segundo Pastore "... no Brasil o ensino é precário, apenas 3% dos deficientes tem escolaridade adequada, contando-se todas as escolas públicas e particulares (de educação especial), e todas as séries; pouco mais de 300 mil alunos portadores de deficiência estão nos seus bancos escolares. O pior é saber que apenas 3 mil estão no ensino médio (MEC,2.000)". (1)

A maior parte dos entrevistados tem idade entre 20 e 30 anos, atingindo 38% da pesquisa.

Deste grupo entrevistado, 41% declaram receber de 3 a 5 salários mínimos (23%), considerando que 33% não responderam esta questão, o que nos leva a pensar na hipótese de preconceito social ou ainda vergonha de declarar sua renda familiar.

Conforme pesquisa realizada por Pastore "No Brasil, chega-se a mais de 16 milhões de deficientes espalhados pelo país, onde a maior concentração é na região nordeste(40%) e a menor no sudeste(12%)"(2). Esta pesquisa defende a tese de que a deficiência física prove de uma gravidez sem acompanhamento médico necessário e com poucos recursos de medicamentos característica esta evidente na região nordeste do Brasil.

Quanto às dificuldades de locomoção, 71% dos entrevistados não encontrão dificuldades, porem 35%(uma quantia significativa) ainda encontra algum tipo de dificuldade.

Segundo Ribas, "... nas linhas comuns de transporte coletivo, poucos são os ônibus com rampas e elevadores, alem disso, é considerado normal os ônibus estacionarem longe das calçadas, e partirem antes de todas as pessoas subirem. Muitas estações do metrô também não estão adaptadas ás pessoas portadoras de deficiência por disporem apenas de escadas e escadas rolantes para seu acesso, sendo necessário elevadores".(3)

Na busca de um emprego, 77% dos portadores de deficiência entrevistados que atuam no mercado de trabalho alegaram ter encontrado algum tipo de dificuldade, tais como:

- Preconceito (25%);
- Falta de oportunidade (10%);
- A própria deficiência (20%);
- Desconfiança da capacidade profissional (5%).

O preconceito e desinformação levam as pessoas a enxergarem o portador de deficiência de uma maneira distorcida, ou vêem como uma pessoa digna de piedade, incapaz de participar e de conviver; ou então o vêem como um “super herói”, quando um portador de deficiência trabalha, estuda, leva enfim uma vida normal.

Dentre os que não atuam no mercado de trabalho, 91% sentem vontade de obter um emprego com registro em carteira, embora 59% encontram dificuldades e alegam falta de oportunidade pelos seguintes motivos:

- Preconceito (15%);
- A própria deficiência (15%);
- Incapacidade (15%);
- Aparência física (8%);
- Falta de adaptação do local (8%);
- Humilhação (8%);
- O desrespeito como cidadão (8%).

Dos motivos acima citados gostaríamos de comentar a falta de adaptação do local de trabalho, pois envolve um custo financeiro para as organizações, pois envolvem mudanças de *layout*, mudanças na construção civil e outras que onerariam esta contratação.

Em pesquisa realizada desde 1.997, Pastore relatou em seu livro que “... o Brasil possui 16 milhões de pessoas portadoras de deficiência física, em estimativa, 9 milhões estão em idade de trabalho, cerca de 2% trabalham no mercado formal, enquanto que nos países mais avançados, essa proporção é de 30% a 45%”.(4)

O artigo 36, da Lei 8. 213/91, que regula benefício previdenciário estabelece que as empresas privadas estão obrigadas a preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou portadores de deficiência habilitadas, na seguinte proporção:

- Até 200 empregados (2%);
- De 201 a 500 empregados (3%);
- De 5001 a 1.000 empregados (4%) e;
- De 1.000 em diante (5%)

Mas no Brasil muito poucos portadores de deficiência estão trabalhando nas empresas privadas. Para os deficientes das classes mais pobres, que não tem acesso à educação e qualificação profissional, ter uma colocação fica mais difícil ainda, acabam tendo como saída á rua, e saem vendendo balas e chicletes em suas cadeiras de rodas nos sinais de transito.

Quanto ao incentivo financeiro por parte da família, 88% disseram que o recebem, enquanto 12% não podem contar com tais auxílios. Entretanto, 55% alegam ter seu próprio meio de sustento e, 14% recebem auxílios de entidades sem fins lucrativos.

Salientamos o grande percentual de deficientes que recebem auxílio da família, sendo que muitas vezes estes portadores são super protegidos por estas, a remuneração salarial é baixa, a ponto de não garantir seu próprio sustento.

Notamos que em uma das questões, foi detectado que não há discriminação ou preconceito por parte colegas de trabalho, tanto que muitas contratações se deram por indicações 62%, e dentro destas 92% alegam que não houve discriminação nas dinâmicas e entrevistas.

Adentramos na questão social com intenção de saber se existe por parte do governo, um incentivo para que estes portadores sejam inseridos no mercado de trabalho. Chegamos a um resultado balanceado, pois 45% responderam quer há um incentivo por parte do governo; 4% justificaram que a lei e a divulgação do portador para as empresas tem ajudado bastante, porem 50% alegam não existir um incentivo por parte do governo.

Com relação à proposta para inserção dos mesmos no mercado de trabalho, os entrevistados apontaram:

- Falta de vagas, divulgação e reconhecimento da capacidade (26%);

- Havendo preconceito, deve existir uma conscientização das pessoas quanto à capacidade dos funcionários portadores de deficiência, deve haver maior incentivo por parte do governo e acesso aos estudos (24%);
- Uma avaliação da Lei quanto ao número de deficientes contratados nas empresas, meios de locomoção adequados, fiscalização acirrada da lei e a criação de novas associações (18%) e;
- Falta de oportunidade (17%);
- Maior preocupação em trabalhar o lado emocional das pessoas dentro das empresas (15%).

Uma pessoa portadora de deficiência sempre tem pai, mãe, filhos, esposa, marido, família. Portanto, com certeza, mais de 20% da população brasileira está diretamente ou indiretamente ligada aos portadores de deficiência.

3-O MERCADO DE TRABALHO PARA O DEFICIENTE.

Segundo pesquisa realizada pelo SENAI –Serviço Nacional de Aprendizagem (1999) “... apenas 30% das organizações declararam considerar a questão do portador de deficiência dentro da política geral da empresa”;(5)

- “Dentre elas, cerca de 23% (7% do total) afirma possuir programas específicos de emprego ou convênios com associações representativas dos deficientes”.(5)

3.1-A posição das organizações em relação a empregabilidade do deficiente.

Realizamos uma pesquisa para sabermos quais são as opiniões das empresas em relação ao deficiente; para isto foi usado um questionário cujo nossas perguntas procuraram enfoiar primeiramente as Leis e depois partimos para questões direcionadas, como:

- As áreas que estes funcionários atuam;
- Cargos que ocupam;
- Critério para remuneração;
- Planos de carreira;
- Relacionamento com os colegas;
- Descriminação.

Durante a formulação dos questionários, havíamos proposto entrevistar empresas que não contratam portadores de deficiência física, que alias foi um dos motivos que nos levou a iniciar este trabalho. Mas quando começamos as entrevistas notamos a dificuldade em localizá-las, pois na sua totalidade estavam em desacordo com a legislação trabalhista no item; cotas de vagas para deficientes. Devido a esta ilegalidade as respostas se tornariam tendenciosas e duvidosas em relação à veracidade.

Portanto realizamos a pesquisa qualitativa com duas empresas:

- SEBRAE-SP - Serviço de Apoio à Micro e Pequena Empresa - Sendo esta o parâmetro de empresa que contrata deficiente;

- Porto Seguro S/A- Esta possui um projeto de contratação de deficientes em andamento, porem no momento esta em desacordo com a legislação do país e não respondeu questões referentes a este tema.

3.1.1-Formulário da pesquisa realizada com organizações que contratam deficientes.

Anexo C

3.1.2-Formulário da pesquisa realizada com organizações que não contratam deficientes.

Anexo D

3.1.3-Relatório unificado da pesquisa realizada com organizações que contratam e que não contratam deficientes físicos.

Decidimos unificar os dados obtidos para um melhor entendimento da situação global e ponto de vista das organizações.

Entrevistamos organização que contratam e que não contratam portadores de deficiência física e perguntamos a elas o que levou a contratar estes funcionários:

- O Sebrae - SP nos respondeu que precisava cumprir a LEI 8.213/91-artigo 36 e Decreto 3.048/99 (artigo 141), portanto contrataram estes funcionários;
- A Porto seguro S/A, apesar de ter um só funcionário deficiente, ele é terceirizado.

Vale salientar que, as empresas ao contratar seus funcionários com pequenas anomalias, não os classificam como deficientes.

O Sebrae-SP possui um quadro com 823 funcionário, onde 33 (4% do quadro), são portadores de deficiência, sendo que estes atuam nas áreas de telemarketing e administrativo. A Porto Seguro S/A, com um quadro de 5000 funcionários deverá fazer 250 (5% do quadro) contratações de deficientes para se adequar à legislação brasileira.

Perguntamos se existe treinamento e plano de capacitação, para estes funcionários e se após a contratação, lhe são dados a oportunidade para participarem de cursos de aperfeiçoamento:

- O Sebrae-SP, disse que esses funcionários têm a mesma oportunidade que os demais e, que o plano de capacitação é conforme a área o qual está locado;
- A Porto seguro S/A, devido ao andamento do projeto de contratação não pôde responder esta pergunta.

Quanto aos exames periódicos, foi constatado que na empresa Sebrae-S/P, são realizados exames pré-admissionais e ainda há um acompanhamento pelo seu superior quanto ao desempenho de suas atividades. A Porto seguro S/A, devido ao andamento do projeto de contratação não pode responder esta pergunta.

Para o Sebrae S/P, a remuneração de funcionários é estabelecida de acordo como cargo assumido, não havendo diferenciação com os demais. A Porto seguro S/A, devido ao andamento do projeto de contratação não pode responder esta pergunta.

Com relação ao plano de carreira para o deficiente, no Sebrae-S/P ainda não existe um plano estabelecido. A Porto Seguro S/A, mesmo não tendo ainda esses funcionários que estão dentro de seus planos este procedimento.

Perguntamos se os deficientes causam transtornos a organização, o Sebrae-S/P, respondeu que não, pois vem aprendendo muito com o convívio. A Porto Seguro S/A mesmo não tendo ainda esses funcionários deficientes não acredita que encontrara dificuldades no convívio.

Tínhamos a curiosidade em saber dessas empresas, como o governo poderia incentivar a contratar deficientes, e quais seriam suas propostas para a inserção dos mesmos no mercado de trabalho:

- Ambas responderam que poderia haver menos encargos sociais, referente às contratações desses profissionais. Aporto Seguro S/A ainda sugere a criação de novos órgãos filantrópicos. A sugestão do Sebrae-S/P, é que se criasse um projeto com incentivo financeiro do governo a contratação temporária do deficiente físico.

Portanto é fundamental que toda as organizações vejam o portador de deficiência, como um trabalhador economicamente ativo que não vai atrapalhar o bom andamento de suas atividades afins.

A realidade natural é diversa, nós não somos fisicamente todos iguais. É claro que fazemos parte todos da mesma espécie, mas cada um de nós tem altura diferente, cor de pele e olhos diferentes, peso diferente, etc.

Segundo Ribas, “Que a sociedade reveja sua exigência de que todos os indivíduos tenham que ser perfeitos, ágeis e aptos para o trabalho”. (6)

3.2-Empresas que investem na empregabilidade do deficiente físico.

Decidimos realizar um levantamento de projetos patrocinados por variadas organizações que estão em andamento no Brasil neste momento que se relacionem com a inserção do deficiente no mercado de trabalho. Ficamos motivados tanto com a quantidade de projetos quanto com os valores e envolvidos, porém ainda é muito pouco comparado com o potencial do Brasil.

Outro dado importante a se observar é o porte das empresas que possuem estes projetos, ou são multinacionais com uma cultura organizacional diferenciada das nacionais ou são grandes grupos Brasileiros, o que nos leva a pensar que as Políticas de Qualidade e Ações Sociais inerentes nestas organizações têm ligação direta com o desenvolvimento destes projetos.

Tabela 33 -Projetos relacionados com a inserção do deficiente no mercado de trabalho realizados em 2001.

Obs: PDF -Portador de Deficiência Física

ND -Não Declarado

| EMPRESA / SEGUIMENTO | PROJETO | INVESTIMENTO REAIS / MÊS | CARACTERÍSTICAS |
|--|---|-----------------------------|---|
| Banco do Brasil (Financeiro) | Informática para os PDF -DF | 62,1 mil | Financiamento de cursos para portadores de deficiência auditiva e seu encaminhamento para o mercado de trabalho |
| Caterpillar Brasil (Automotivo) | APAE- Piracicaba | ND | Desde 1995 aprendizes prestam serviços de contagem, embalagem e proteção de peças. |
| Companhia Suzano (Papel e Celulose) | Movimento pelos direitos dos PDF- Suzano | 40 mil | Apoio para profissionalização, capacitação e sustentabilidade da entidade. A proposta é abrir oportunidades para PDF por meio de parcerias, contribuindo para sua adaptação social. |
| Compac (Tecnologia e Computação) | Estação especial da Lapa -SP | ND | Doação de computadores para o ensino profissionalizante de PDF |

| EMPRESA / | PROJETO | INVESTIMENTO | CARACTERISTICAS |
|-----------------------------|--|--------------|---|
| De Nadai | Multiplicação dos Pães -SP | 55 mil | PDF e mental participam de aulas práticas e teóricas, produzindo pães e doces. Desde sua criação, há três anos, formou 232 alunos, encaminhados ao mercado de trabalho. |
| Editora Abril (Comunicação) | Banco de Dados para Portadores de Condições Especiais - SP | 40 mil | O objetivo é oferecer oportunidades ao PDF de exercer atividade profissional e desenvolver habilidades e potencialidades. Os candidatos podem enviar seus currículos e concorrer a vagas acessando o site da empresa. |
| Geire (Serviços Diversos) | Divisão de projetos sociais – SP- RJ – PR -SC | 312 mil | Encaminha portadores de deficiências visual, auditiva ou mental ao mercado de trabalho, paralelamente desenvolvem um trabalho de sensibilização de seus clientes, 290 profissionais já foram empregados. |

| EMPRESA / | PROJETO | INVESTIMENTO | CARACTERISTICAS |
|---|-------------------------------------|--------------|--|
| Geire (Serviços diversos) | Vivência - SP | 2 mil | Em parceria com a Associação Brasileira de Assistência ao Deficiente Visual, apoia um programa de preparação para o trabalho e oferece estágios para deficientes visuais. Perto de 30 pessoas já foram empregados. |
| Helfont Produtos Elétricos (Eletroeletrônicos) | Projeto Sucata-SP | ND | PDF e mental, encontram oportunidade de desenvolver uma atividade profissional na empresa, trabalhando na separação de carretéis de fio de cobre com defeito. |
| Janssen-Cilag (Farmacêutico) | Apoio a PDF e mental em todo o país | 77,2 mil | Em parceria com a Associação para Valorização e Promoção de Expcionais (AVAPE), o projeto visa superar preconceitos e oferecer-lhes a chance de mostrar sua capacidade profissional. |

| EMPRESA / | PROJETO | INVESTIMENTO | CARACTERISTICAS |
|--|--|--------------|--|
| McDonald's (Alimentação) | Síndrome de down, em todo o país | ND | A rede de restaurantes contrata portadores da Síndrome de Down |
| Norske Skog Pisa (Papel e Celulose) | Apae Jaguariuna | ND | Alunos da Apae produzem calços de madeira para transporte das bobinas de papel produzidos pela empresa. |
| Organon (farmacêutico) | Programa Ser Eficiente-SP | ND | A empresa admite em seu quadro pessoas assistidas pela Apae |
| Petrobrás (Química e Petroquímica) | Desenvolvimento da Escola Especial -RJ | 20 mil | Implementado há 15 anos, o projeto já profissionalizou 400 adolescentes. |
| RM Sistemas (Sistemas Diversos) | RM para PDF-MG | 15 mil | Curso profissionalizante para deficientes sobre os aplicativos desenvolvidos pela empresa |
| TRW Automotive (Automotivo) | Preparação para o trabalho - SP | 20 mil | A empresa mantém um laboratório para ensinar deficientes a montar e reparar sistemas de freio; já foram treinados e contratados 93 jovens. |

| EMPRESA / | PROJETO | INVESTIMENTO | CARACTERISTICAS |
|---|--|--------------|--|
| TRW Automotive | Treinamento de Portadores de deficiência mental na Empresa | 7,2 mil | Jovens da Apae fazem estágios de seis meses em diversas áreas da empresa, de acordo com sua capacidade física e intelectual, com o objetivo de prepará-los para o mercado de trabalho. |
| Weg Indústrias (Mecânica) | Oficina interna - SC | 20 mil | Em parceria com a Apae, a empresa oferece oportunidade para estudantes da Escola de ensino Especial |
| Xerox do Brasil (Tecnologia e Computação) | Oficina profissionalizante Xerox | ND | Voluntários da empresa criaram um curso para capacitação de PDF. Já foram formados 8 alunos. |

FONTE: GUIA DE BOA CIDADANIA CORPORATIVA 2001 (7)

4-POSIÇÃO LEGAL DA EMPREGABILIDADE DO DEFICIENTE NO BRASIL E NO MUNDO.

Muito se falou até o momento sobre o cumprimento de leis e a ligação dos portadores de deficiência com elas, resolvemos por este motivo fazermos uma pesquisa de como foi o desenvolvimento destas leis no decorrer dos tempos, e qual é a posição do Brasil neste contexto, pois somos membros da OIT - Organização Internacional do Trabalho, e por este motivo suas diretrizes são seguidas sob forma de Lei.

4.1-Histórico Cronológico das Leis Trabalhistas aplicáveis ao Deficiente no Mercado de Trabalho.

Segundo Cunha, Maria:

- “1981 - Promulgado, pela Organização das Nações Unidas, o Ano Internacional das Pessoas Deficientes”.
- 1981 - Editada, também pela ONU, a Declaração Internacional das Pessoas Deficientes.
- 1987 - Assinatura, pelo governo brasileiro, da Convenção 159 e da Recomendação 168 da OIT sobre empregabilidade de pessoas com deficiência.
- 1987 - Criação da CORDE - Coordenação Para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência, órgão hoje ligado à Secretaria Nacional dos Direitos Humanos do Ministério da Justiça.
- 1987 - Edição da Lei N.º 7.853, que traça toda a política social voltada para pessoas com deficiência.
- 1988 - Edição da nova Constituição Federal que apresenta, em vários capítulos, a garantia de direitos sociais - notadamente os de cidadania - às pessoas com deficiência.

- 1991 - Edição da Lei N.º 8.213 (Benefícios da Previdência Social) que impõe às empresas privadas uma cota de empregados com deficiência. Por esta Lei, o INSS fica incumbido de fiscalizar as empresas.
- 1999 - Edição do Decreto N.º 3.298, que regulamenta a Lei Nº 7.853, e que resgata o artigo da Lei Nº 8.213 sobre as cotas de emprego impostas às empresas privadas. Por este Decreto, o Ministério do Trabalho e Emprego fica incumbido de fiscalizar as empresas.

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

- I - até duzentos empregados, 2%;
- II - de duzentos e um a quinhentos empregados, 3%;
- III - de quinhentos e um a mil empregados, 4%; ou;
- IV - mais de mil empregados, 5%.”(8)

Este último item (Art. 36), é de primordial importância no desenvolvimento deste trabalho, pois regulamenta cotas de vagas destinadas a portadores de deficiência, portanto as organizações que estiverem respeitando esta legislação deverão cumprir tais cotas.

4.2-Posição da OIT - Organização Internacional do Trabalho - em relação aos portadores de deficiência no mercado de trabalho.

A OIT - Organização Internacional do Trabalho possui diretrizes que regem as relações de trabalho dos países a ela associada perante a assinatura de Tratado Internacional, estas são descritas abaixo:

Segundo a OIT (1983);

➤ **“Conceito.**

Portador de Deficiência é o indivíduo cujas possibilidades de obter, manter e crescer em um emprego adequado são substancialmente reduzidas em função de uma limitação física ou mental devidamente reconhecida.

➤ **Contexto mundial**

- Das 610 milhões de pessoas portadoras de deficiência no mundo, 386 milhões estão em idade produtiva.

➤ **Ação da OIT**

Objetivo principal

Promover oportunidades para mulheres e homens, incluindo aqueles portadores de deficiências, para obter trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana.

➤ **Ação da OIT: Programa de Reabilitação Profissional**

Objetivo:

Prestar assistência aos países na aplicação da lei e das medidas práticas, em conformidade com a Convenção 159, por meio do desenho, implementação e avaliação das políticas e medidas que promovam a integração das pessoas portadoras de deficiência ao mercado de trabalho”. (9)

5-AÇÃO DO GOVERNO BRASILEIRO EM RELAÇÃO AO DEFICIENTE.

Muito se falou no desenvolvimento deste trabalho até o momento sobre o apoio aos deficientes por parte do governo, por este motivo decidimos fazer uma pesquisa de como é feito o planejamento da Política Orçamentária do Governo Federal, tomando como fonte o Ministério do Planejamento, pois é com esta ferramenta que o poder público gera projetos e define recursos de apoio aos deficientes, buscamos com isso entendermos qual são os critérios e como os recursos são investidos e em que volume.

5.1-Política Orçamentária Federal voltada à Pessoa Portadora de Deficiência.

Segundo o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão-Secretaria de Orçamento Federal:

- **“Planejamento e Orçamento no Brasil”**
 - A Constituição Federal de 1988 define em seu art. 165 os instrumentos de planejamento e orçamento no Brasil, quais sejam:
 - Plano Plurianual (Estratégico)
 - Lei de Diretrizes Orçamentárias (Tático)
 - Lei Orçamentária Anual (Operacional).
- **Plano Plurianual – PPA**
 - **O que é?**
 - O PPA é um plano de governo que estabelece, de forma regionalizada e para um prazo de 4 anos, as diretrizes, objetivos e metas da administração pública federal.

- **Qual sua vigência?**

- O PPA é elaborado no primeiro ano do mandato do Presidente da República e vigora do segundo ano desse mandato até o primeiro ano do mandado do próximo Presidente.

- **Como é o PPA?**

- Exaustivo e não Seletivo;
- Realidade problematizada (programas);
- Todas as ações finalísticas são estruturadas em programas;
- Possui um gerente para cada programa;
- Possui Programas de acordo com as orientações estratégicas de governo e a previsão de recursos da União;
- Estimula a descentralização e parcerias; e
- Sujeito a uma Avaliação anual.

- **O que é um Programa?**

- O programa é a resposta do poder público a um problema da sociedade.
- Ele procura solucionar tal problema através do desenvolvimento de ações a serem desenvolvidas pelo Governo Federal em articulação com Estados, Municípios, estatais, sociedade organizada e iniciativa privada.
- É o programa que liga o Plano Plurianual ao Orçamento.

➤ **Orçamento da União**

- **O que é?**

- É o instrumento legal que operacionaliza as **ações** previstas no PPA que são de responsabilidade do Governo Federal e de suas Estatais.

- **Qual sua vigência?**

- Os Orçamentos da União (Fiscal, da Seguridade Social e de Investimento das Estatais) são elaborados a cada ano e executados no exercício seguinte.

- **Como são os Orçamentos?**

- São estruturados nos mesmos Programas existentes no PPA;
- Constituem-se por ações que atacam as causas dos problemas que originaram os Programas e para tanto geram bens ou serviços à sociedade; e Compatibilizam a necessidade de recursos para solução dos problemas com a quantidade de recursos arrecadados pelo Governo junto a Sociedade (receita).” (10)

Tabela 34 – Programas e Ações voltados a PDF

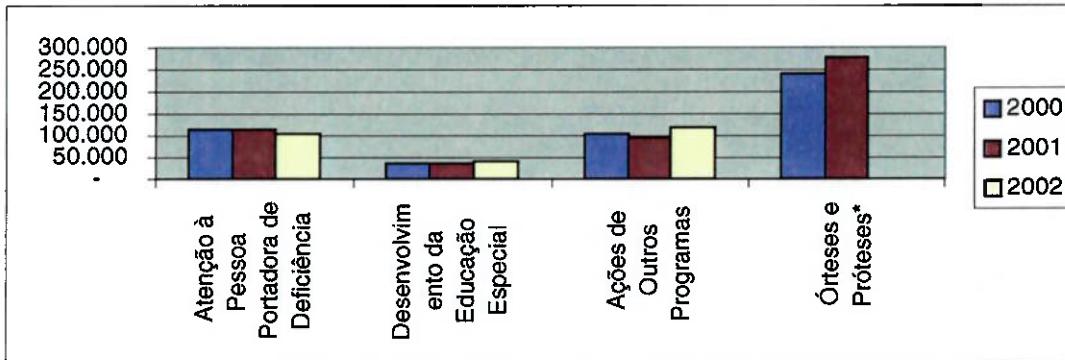
| Programa / Ações | Lei 2000 | Lei 2001 | PL 2002 |
|---|------------------|------------------|------------------|
| Atenção à Pessoa Portadora de Deficiência | 113.838 | 112.111 | 105.684 |
| Desenvolvimento da Educação Especial | 35.764 | 36.569 | 38.735 |
| Ações de Outros Programas | 103.037 | 96.057 | 116.856 |
| Órteses e Próteses* | 239.268 | 277.216 | |
| SUBTOTAL | 491.907 | 521.953 | 261.275 |
| Benefícios de prestação continuada e Renda Mensal Vitalícia | 2.161.060 | 2.697.803 | 3.163.833 |
| TOTAL | 2.652.967 | 3.219.756 | 3.425.108 |

* valores repassados pelo MS de execução 2001 e executados até junho + projeção

Fonte: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - Secretaria e Orçamento

Federal (10).

Gráfico 7 - Programas e Ações voltados a PDF



Fonte: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - Secretaria e Orçamento Federal (10).

5.2-Considerações Gerais

Enquanto nos países desenvolvidos as políticas governamentais procuram potencializar a sinergia decorrente da combinação de vários esforços das instituições e das redes que lidam com os portadores de deficiência, o Brasil coloca praticamente todos seus recursos para pagar benefícios precários.

Inexiste política pública que estimule as organizações a admitir e reabilitar.

Em resumo, como visto no Gráfico 7, o Brasil concentra as verbas públicas para manter os portadores de deficiência longe do mercado de trabalho.

Pouco se destina a reabilitação, e menos ainda a prevenção dos problemas.

6-AS ORGANIZAÇÕES DE E PARA PORTADORES DE DEFICIÊNTES.

As pessoas portadoras que requerem cuidados especiais são geralmente representadas por entidades de e para portadores de deficiência. As primeiras são as criadas pelos próprios portadores de deficiência. As segundas, por profissionais especializados no atendimento dos portadores de deficiência.

Estas entidades têm mais caráter didático do que prático. Na realidade, muitas entidades acabam realizando um pouco de cada função, sendo ela jurídica, social, reabilitativa e outras. Elas atuam de forma individual ou articulada, ou ainda, através de redes.

Por conhecerem melhor os problemas dos portadores de deficiência, elas disseminam informações úteis sobre suas limitações e potencialidades, criando, na maioria dos casos um ambiente social mais favorável para sua aceitação e integração ao mercado de trabalho.

As organizações brasileiras para portadores de deficiência que se dedicam ao trabalho de reabilitação, profissionalização e promoção também são numerosas. Pela atividade constante, têm se destacado a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), fundada nos anos 40 e articulada, atualmente, com a Federação nacional das APAES.

Como pudemos observar em visita a APAE de SP, esta organização com o objetivo de promover a inclusão do deficiente mental na sociedade e no mercado de trabalho, mantém um programa permanente de profissionalização, na área industrial, integrado por quatro Núcleos de Aprendizagem e Atividades Profissionais (Naaps) que reúnem 430 aprendizes com idade a partir de 15 anos, todos aptos a desenvolver atividades de acabamento industriais e gráficos em materiais fornecidos por empresas de vários seguimentos.

6.1-Um exemplo de organização do Terceiro Setor com gerenciamento e projetos voltados a Gestão da Qualidade.

Uma organização que merece destaque é a Associação para Valorização e Promoção de Excepcionais (AVAPE), sendo que ela possui uma estrutura funcional completamente diferenciada das demais organizações deste seguimento, tendo como origem um grupo de funcionários da Volkswagen do Brasil, sendo que dès de seu início em 1982 possuiu uma estrutura de gerenciamento direcionada aos moldes empresariais.

Seus principais gestores foram recrutados de grandes organizações e recebem remuneração de acordo com o mercado de trabalho para o desenvolvimento de suas funções, logo esta organização é gerida por profissionais de diversos setores, portanto seus resultados são diferenciados das outras organizações geridas por voluntários, que possuem muita boa vontade, mas nem sempre a técnica e experiência necessária para que este tipo de seguimento tome o caráter profissional que é necessário para seu bom desenvolvimento e alcance de suas metas.

Um exemplo claro do diferencial de resultados e objetivos desta organização pode ser exemplificado com a certificação ISO 9002 sendo ela (AVAPE), a primeira organização no mundo de seu seguimento a conseguir tal certificado:

Segundo a AVAPE, segue sua cronologia de certificações:

➤ “Certificadora: DNV.Det Norske Veritas / Noruega Rotterdan

- 1996 - Certificação da Área Comercial
- 1998 - Certificação das Áreas Clínicas
- 1999 - Reecertificação da Área Comercial
- 2001 - 1º Semestre - Reecertificação das Áreas Clínicas
- Total Quality Control - TQC Desde 1999, "Grupos de Facilitadores" foram criados no intuito de repassar a todos os funcionários a importância da Qualidade Total, obtendo seus indicadores e estabelecendo metas.”(11)

Durante visita a AVAPE, ficou claro para nós o seu diferenciado modelo de administrativo, voltado à profissionalização de gestores, fato este que vêm destacando-a das demais organizações do terceiro setor, com uma visão moderna oferece a executivos interessados, vários cursos de aperfeiçoamento buscando assim suprir uma carência de

profissionais neste seguimento. Estes cursos podem ser divididos em módulos, seminários ou programas sendo que todos enfocam uma formação sistêmica do executivo do terceiro setor, propiciando uma abordagem administrativa geral, oferecendo-lhes ferramentas administrativas, financeiras de marketing e até mesmo de qualidade, preparando-os para assessorarem posições diretivas das instituições.

Outra característica diferenciada da AVAPE é sua relação de parceria com organizações do mercado formal, pois criou o Selo Empresa Solidária "... é uma marca que identifica as empresas que apóiam a AVAPE, no seu trabalho de assistência aos portadores de deficiência. Este selo também foi criado para agregar valor aos produtos e serviços destas empresas, gerando um diferencial positivo frente aos seus consumidores e à concorrência. É a oportunidade que a empresa tem de ser reconhecida não só pelos seus clientes, como também pelos seus funcionários, fornecedores e a sociedade como um todo"(11)

6.2-Considerações Gerais.

Modelos de gerenciamento como os da AVAPE deverão ser seguidos por outras organizações do Terceiro Setor, pois os tempos mudaram e a profissionalização de seus gestores já se torna obrigatória, juntamente com a necessidade de um Sistema de Gestão da Qualidade aliada a Responsabilidade Social, pois devemos tomar como bechemarketing as grandes organizações, multinacionais ou nacionais do setor formal ou prestadora de serviço que se viram forçadas a desenvolverem seus Sistemas de Gestão da Qualidade e investirem na Responsabilidade Social ou possuírem certificações internacionais para a sua própria sobrevivência ou por exigência de seus clientes.

7- A CONTRIBUIÇÃO DA GESTÃO DA QUALIDADE E DA RESPONSABILIDADE SOCIAL NA EMPREGABILIDADE DO PORTADOR DE DEFICIENCIA FISICA.

A Gestão da Qualidade e a Responsabilidade Social possuem na verdade vários caminhos que contribuem para o aumento da empregabilidade do deficiente no mercado de trabalho, são na verdade características pontuais de algumas normas internacionais como a ISO 9000 ou a SA 8000, ou ainda outras formas de Gestão que concorrem a prêmios como o Prêmio Nacional da Qualidade-(PNQ) ou mesmo o Balanço Social das organizações.

As características pontuais que contribuem no aumento da empregabilidade do deficiente de cada um dos tipos de Gestões da Qualidade ou Sociais acima citados serão descritos a seguir mostrando assim suas contribuições em relação ao tema.

7.1-O Marketing Social nas Organizações em relação à opinião dos clientes sobre seus produtos e serviços.

Como ponto inicial para o investimento na área social as organizações deveriam seguir a voz do cliente como pede a norma ISO 9001-2000, Esta tabela que segue indica qual a opinião dos consumidores em relação aos aspectos mais importantes para julgar se uma empresa é boa ou ruim, foram menções espontâneas, segundo o Instituto Ethos.

Tabela 35 -Conceito de empresas boas ou ruins segundo os consumidores

| | |
|---|------------|
| <p>Tratamento dos funcionários e ética nos negócios: filosofia de tratamento dos funcionários e sindicatos, empregos de qualidade, saúde e segurança dos funcionários, mãos de obra infantil e barata, comportamento ético, honesto, <u>obedece às leis, emprega deficientes</u> e não participa de subornos e corrupção.</p> | <p>51%</p> |
|---|------------|

| | |
|--|-----|
| Qualidade, imagem, prestígio, nome, reputação da marca: qualidade e preço de produto; familiaridade com os nomes de suas marcas, o que as pessoas comentam sobre esta empresa, propaganda, como eles tratam os clientes, sua história. | 34% |
| Fatores econômicos/financeiros/tamanho: volume em dólar; contribuição para a economia nacional/local; número de empregos gerados; tamanho do lucro; desempenho no mercado de ações; subsídios de governo. | 9% |
| Estratégia e gerenciamento dos seus negócios: uma estratégia inteligente, bom gerenciamento, um diretor/presidente respeitado, visão global e sucesso | 4% |
| <u>Responsabilidade para com a sociedade num sentido mais amplo:</u> não visa somente seus próprios interesses; ajuda a melhorar o mundo; dedicada ao nosso país, à comunidade local, aos direitos humanos e causas nobres; respeita a cultura local e suas tradições; escuta os cidadãos locais | 2% |
| Outros | 1% |
| Não Sabem/Não Respondem | 11% |

Fonte: Instituto Ethos (12)

Baseando-se em pesquisas feitas com enfoque no Marketing Social como esta citada acima, muitas organizações começam a investir neste seguimento, para isto buscam certificações em normas internacionais como a SA 8000, ou procuram agregar suas marcas a selos de afinidade com ONG's conforme já citado neste trabalho, temos o exemplo da Associação para Valorização e Promoção de Excepcionais (AVAPE), que possui o Selo de Empresa Solidária, as organizações buscam assim alcançarem melhores resultados financeiros usando para isso a ferramenta do Marketing Social.

7.2- A Norma de Responsabilidade Social - SA 8000

Aliar Qualidade, Tecnologia e Responsabilidade Social é o desafio de qualquer organização nos tempos atuais, e poder usar este tripé como marketing valorizarão assim seu produto ou serviço é o ideal, um instrumento bastante poderoso no auxílio ao alcance da Responsabilidade Social é a norma SA 8000, que segundo o SAI, “A norma SA 8000, desenvolvida a partir de 1997, foi criada pelo CEPAA - Council on Economic Priorities Accreditation Agency - agência filiada à CEP - Council on Economic Priorities, uma entidade pioneira no campo da responsabilidade social, em Nova Iorque. Colaboraram nesse trabalho representantes de organizações governamentais, de empresas que produzem e comercializam bens e serviços, universidades, ONGs, associações comerciais, organizações de direitos humanos e de uma associação de trabalhadores e empresas de auditoria e de certificação. Em meados do ano 2000, o CEPAA passou a denominar-se Social Accountability International - SAI.”(13)

A certificação SA 8000 vem sendo usada por empresas como a DE NADAI – (Setor Alimentício), como diferencial competitivo de seus concorrentes e, sobretudo usando este diferencial com um forte apelo de marketing (14)

7.2.1-A contribuição da S A 8000 na empregabilidade do portador de deficiência.

Um fator essencial para a contribuição desta norma em relação a empregabilidade de deficientes no mercado de trabalho é a obrigatoriedade do cumprimento das leis do país.

➤ **Segundo o SESG no Brasil constituem-se como requisitos legais aplicáveis:**

- “A Constituição de 1988,
- A Consolidação das Leis de Trabalho (CLT),
- As Normas Regulamentadores (NRs) que perfazem a Lei 3.214, referente à Segurança e Medicina do Trabalho
- Estatuto da Criança e do Adolescente de 1990.
- Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).” (15)

➤ **Elementos da norma S A 8000 que interferem diretamente na empregabilidade do deficiente**

Obs: Para se manter a fidelidade da informação neste item será realizada uma descrição fiel de partes da Norma SA 8000.

➤ **“II - Elementos Normativos e sua Interpretação.**

A empresa deve atender às leis nacionais e outras aplicáveis, a outros requisitos aos quais a empresa tenha se obrigado e a esta norma. Quando as leis nacionais ou outras aplicáveis, outros requisitos aos quais a empresa tenha se obrigado e esta norma tratarem do mesmo tema, a disposição que for mais rigorosa se aplica.

A empresa deve também respeitar os princípios dos seguintes instrumentos internacionais:

- Convenções OIT 29 e 105(Trabalho Forçado e Trabalho Escravo)
- Convenção OIT 87(Liberdade de Associação)

- Convenção OIT 98(Direito de Negociação Coletiva)
- Convenções OIT 100 e 111 (Remuneração equivalente para trabalhadores masculinos e femininos por trabalho equivalente; Discriminação)
- Convenção OIT 135(Convenção dos Representantes dos Trabalhadores)
- Convenção OIT 138 & Recomendação 146(Idade Mínima e Recomendação)
- Convenção OIT 155 & Recomendação 164(Saúde e Segurança Ocupacional)
- **Convenção OIT 159(Reabilitação Vocacional & Emprego/Pessoas com Deficiência)**
- Declaração Universal dos Direitos Humanos
- Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança

➤ **Itens da Norma**

5. DISCRIMINAÇÃO

Critérios:

5.1 A empresa não deve se envolver ou apoiar a discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria, com base em raça, classe social, nacionalidade, religião, **DEFICIÊNCIA**, sexo, orientação sexual, associação a sindicato ou afiliação política;

9. SISTEMAS DE GESTÃO

Critérios:

Política

9.1 A alta administração deve definir a política da empresa quanto à responsabilidade social e as condições para assegurar que ela:

- a) inclua um comprometimento para atender a todos os requisitos desta norma; inclua um comprometimento para estar em conformidade com as leis nacionais e outras leis aplicáveis, com outros requisitos aos quais a empresa subscrever e a respeitar os instrumentos internacionais e suas interpretações(conforme listado na Seção II);Elementos Normativos.” (16)

7.2.2-Considerações Gerais sobre a norma S A 8000.

Como foi visto no item 7.2.1, A contribuição da S A 8000 na empregabilidade do portador de deficiência, a norma SA 8000 tem dentro de sua aplicabilidade o cumprimento das leis do país em questão isto aliado ao que vimos no (Capítulo 4), onde citamos qual a posição legal da empregabilidade do deficiente no Brasil e no Mundo, sinaliza que as empresas que aplicarem esta norma obrigatoriamente terão em seu quadro de funcionários portadores de deficiência conforme:

Art. 36. (citado no item 4.1), “A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

- I - até duzentos empregados, 2%;
- II - de duzentos e um a quinhentos empregados, 3%;
- III - de quinhentos e um a mil empregados, 4%; ou
- IV - mais de mil empregados, 5%.”

Este fato já aumentaria em muito as vagas destinadas a portadores de deficiência no mercado de trabalho.

➤ **Outro ponto favorável desta norma é:**

- Seu Item 5-Discriminação;
- No seu Sub. - item 5.1-Critérios, que trata da Discriminação dentro das Organizações, inibindo assim a não contratação de deficientes.
- Ou ainda seu Item 9- Sistema de Gestão;
- No seu Sub. – item 9.1-que reafirma o comprometimento da alta direção no cumprimento da legislação vigente no país.

Baseando-se nestes pontos acima citados a aplicação da Norma SA 8000, contribui para o aumento da empregabilidade do deficiente no mercado de trabalho.

7.3-O Balanço Social das Organizações

O balanço social é um documento publicado anualmente, que reúne um conjunto de informações sobre as atividades desenvolvidas por uma empresa no sentido da promoção humana e social, dirigidas a seus empregados e à comunidade onde está inserida. Por meio dele a empresa mostra o que fez pelos empregados e seus dependentes e pela população sobre quem exerce influência direta. É um instrumento pelo qual a empresa divulga o investimento em projetos e/ou ações sob a ótica da responsabilidade social. Desta maneira, o balanço social passa a ser cada vez mais utilizado como um indicador de qualidade empresarial.

7.3.1-Os Indicadores do Balanço Social

O balanço social é constituído de alguns indicadores quantitativos, derivados da comparação entre alguns tipos de dispêndios realizados pela empresa e uma base de cálculo. Os indicadores são índices e a base de cálculo é representada pelos resultados alcançados nos conceitos de receita líquida, resultado operacional e folha de pagamentos bruta.

Tabela 36 -Grupos de Indicadores do Balanço Social das Organizações

- O primeiro grupo de indicadores é representado pelos benefícios oferecidos aos colaboradores, os indicadores sociais internos. Os dispêndios consignados em alimentação, educação, saúde, segurança e medicina no trabalho, cultura, capacitação profissional, participação nos resultados, previdência privada, creche e encargos sociais compulsórios.

- O segundo grupo de indicadores é constituído pelas contribuições para a sociedade, na forma de alimentação, educação e cultura, esporte, lazer, e diversão, habitação, saúde e saneamento e tributos, cotejados com o resultado operacional. Como no caso anterior, os indicadores variam tanto pelo aumento ou redução em cada tipo de dispêndio quanto pelo aumento ou redução no próprio resultado operacional. A objetividade do balanço social está mais localizada na análise dos indicadores do que neles próprios e é potencializada quando se tem uma série deles.
- O terceiro conjunto é feito pelos indicadores ambientais, igualmente resultantes de comparações, neste caso entre os gastos em ações de prevenção de risco ou correção de passivos ambientais, operacionais ou não, e o resultado operacional. Nos três grupos citados de indicadores, há um segundo denominador para apuração dos índices, comum a todos, a receita líquida.
- O quarto grupo de indicadores refere-se ao corpo funcional. Nele estão incluídos os números absolutos do contingente de colaboradores da empresa, de admissões, de colaboradores terceirizados, de colaboradores acima de 45 anos, de mulheres, de negros, o percentual dos cargos de chefia ocupados pelos dois grupos e de colaboradores portadores de deficiência

- Por último, são reunidas informações a respeito do incentivo ao trabalho voluntário, do nível hierárquico em que são tomadas as decisões sobre projetos sociais e ambientais e sobre padrões de segurança e salubridade, da relação entre a maior e a menor remuneração, do alcance da remuneração na forma de participação nos resultados, e do estabelecimento de padrões éticos e de responsabilidade social na seleção de fornecedores

Fonte: OLIVEIRA, M. Qualitas Consultoria (17)

7.3.2-Considerações Gerais sobre Balanço Social nas Organizações.

Como visto no item 7.3.1- Os Indicadores do Balanço Social - o quarto grupo de indicadores o qual refere-se ao grupo funcional, ou seja, aos colaboradores da organização, consta como índice observado o número de portadores de deficiência existente na organização. Portanto uma organização que esteja preocupada em ter uma boa imagem perante a sociedade terá que cumprir com este índice, logo quanto maior a quantidade de organizações que aderirem ao balanço social no Brasil maior será as vagas abertas no mercado de trabalho ao portador de deficiência.

7.4 – Prêmio Nacional da Qualidade - PNQ

O Prêmio Nacional da Qualidade vem se tornado objeto de desejo de várias organizações no Brasil desde sua criação em outubro de 1991, onde foi instituída a Fundação para o Prêmio Nacional da Qualidade - FPNQ, entidade privada e sem fins lucrativo, fundado por 39 organizações privadas e públicas, para administrar o Prêmio Nacional da Qualidade –PNQ.

Segundo ao FNPQ, “Desde seu inicio já ocorreram 10 ciclos do PNQ, onde:

- Já foram avaliadas 198 Organizações;
- Das 198 candidatas, 35 receberam a visita dos examinadores;
- E das 35, 13 conquistaram o Prêmio Nacional da Qualidade.”(18)

7.4.1-O Modelo de Excelência do Prêmio Nacional da Qualidade

Atualmente, conforme a FPNQ, os fundamentos da excelência que servem de referencial para os Critérios de excelência do PNQ são os Seguintes:

- Comprometimento da alta direção;
- Visão de futuro de longo alcance;
- Gestão centrada nos clientes;
- Responsabilidade social;
- Valorização das pessoas;
- Gestão baseada em processos e informações;
- Foco nos resultados;
- Ação pró-ativa e respostas rápidas;
- Aprendizado.

Com relação aos Fundamentos para Excelência do PNQ, para o desenvolvimento deste trabalho devemos destacar dois; o da Responsabilidade Social e o de Valorização das Pessoas.

Obs. Obs: Para se fundamentar a fidelidade da informação neste item será realizada uma descrição fiel de algumas definições do PNQ relacionados ao assunto:

➤ **Responsabilidade Social**

“... Significa, ainda, a responsabilidade pública, ou seja, o cumprimento e a superação das obrigações legais decorrentes das próprias atividades e produtos da organização...” (18)

“... a adoção de políticas não-discriminatórias...” (18)

“... A liderança na cidadania implica em influenciar outras organizações, públicas ou privadas, a tornarem-se parceiras a estes propósitos e também em estimular as pessoas de sua própria força de trabalho no engajamento em atividades sociais..” (18)

➤ **Valorização das Pessoas**

“... O sucesso das pessoas, por sua vez, depende cada vez mais de oportunidades para aprender e de um ambiente favorável ao pleno desenvolvimento de suas potencialidades”.

Neste contexto, a promocão da participação das pessoas em todos os aspectos do trabalho destaca-se como um elemento fundamental para a obtenção da sinergia entre equipes...” (18)

“... A valorização das pessoas leva em consideração a diversidade de anseios e necessidades que, uma vez identificados e utilizados na definição das estratégias, dos planos e das práticas de gestão organizacionais, promovem o desenvolvimento, o bem estar e a satisfação da força de trabalho.” (18)

7.4.2-Considerações Gerais sobre o Prêmio Nacional da Qualidade.

Como foi visto no Item 7.4.1-O Modelo de Excelência do Prêmio Nacional da Qualidade - nos quais os critérios de Responsabilidade Social e Valorização das Pessoas que foram detalhados oferecem subsídios para o aumento da empregabilidade dos deficientes nas empresas que se candidatam a concorrerem ao PNQ e desenvolvem este modelo de gestão, pois estas terão que cumprir a legislação do país, e não poderão possuir políticas discriminatórias, deverão possuir parcerias com outras organizações no setor social e valorizar as pessoas e suas limitações no ambiente de trabalho, todas estas exigência tornam o Prêmio Nacional da Qualidade – PNQ. Uma ferramenta importante no aumento da empregabilidade do deficiente no mercado de trabalho.

7.5- A ISO - 9000

Com o passar dos tempos as organizações sentiram a necessidade de possuírem sistemas que gerissem de forma igual e com mesmos parâmetros em qualquer parte do mundo seus Sistemas de Qualidade, daí surgiram às normas internacionais tendo como sua maior representante a série I S O 9000, o desenvolvimento da norma foi lento e gradual:

- 1979 - (Instituição de Normas Britânicas - BSI): BS 5750
- 1987 - (Organização Internacional de Normalização): ISO 1987
- 1994 - Revisão da ISO 1987
- 2000 - Revisão da ISO 1994

➤ A Família ISO 9000:2000

- ISO 9000- Fundamentos e Vocabulários
- I S O 9001- Requisitos
- I S O 9004 – Diretrizes para melhoria do desempenho

➤ Temos como foco de nosso trabalho a ISO 9001 e 9002-1994 e a ISO 9001-2000.

- ISO 9001 e 9002 – 1994;

Em relação a esta norma o item que gostaríamos de salientar seria o Item 4.18-Treinamento, o qual segue sua descrição na íntegra, conforme a Norma ISO 9000.

“O fornecedor deve estabelecer e manter procedimentos documentados para identificar as necessidades de treinamento e providenciá-los para todo o pessoal que executa atividades que influem na qualidade. O pessoal que executa tarefas especialmente designadas deve ser qualificado com base nas instruções, treinamento ou experiência apropriados conforme requerido. Registro apropriado do treinamento deve ser mantido.”(19)

Para o cumprimento deste item muitos setores de Recursos Humanos das organizações começaram a desenvolver a descrição de cargos por funções, para que pudessem ter um perfil ideal do colaborador que ocuparia determinado cargo. Muitas destas organizações começaram a perceber que portadores de deficiência poderiam ocupar cargos específicos, onde suas limitações poderiam ser fatores diferenciais positivos no cumprimento da função. Podemos citar como exemplos:

- Em funções de revisão visual, onde se requer do colaborador um grande nível de atenção o deficiente auditivo é indicado, pois possui um alto nível de concentração.
- Em funções de Telemarketing, o uso de colaboradores com deficiência de locomoção é muito indicado, pois em nada prejudica na função sua deficiência.
- Em algumas funções de Mensageiro Interno ou Linhas de Montagem Repetitivas o uso de Portadores de Necessidades Especiais (deficiente mental), é bastante indicada e com bons resultados, comprovados por organizações como os COREIOS.

Portanto podemos observar que estas mudanças no setor de Recursos Humanos provocado pela ISO 9001 e 9002 – 1994, foram um início favorável para o aumento da empregabilidade do deficiente no mercado de trabalho.

➤ ISO-9001-2000

Com a revisão da norma a questão do treinamento foi reforçada pois no Item 6.2.2 Competência, Conscientização e Treinamento:

- “A organização deverá identificar a competência necessária para o pessoal que realiza as atividades que possam afetar a qualidade do produto ou serviço, com isso a descrição de cargos e funções fica ainda mais evidenciada e fortificada”.(20)

Já no Item 6.4 Ambiente de Trabalho:

- “Os fatores físicos e humanos do ambiente de trabalho devem ser identificados e gerenciados para alcançar a conformidade do produto, com isto a ergonomia do deficiente será melhor respeitada nas organizações.”(21)

7.5.1-Considerações Gerais sobre Norma ISO-9000

A contribuição desta norma no aumento da empregabilidade do deficiente no mercado de trabalho é bastante dependente das características do setor de Recursos Humanos de cada organização em questão, os que possuírem a sensibilidade para perceberem e aproveitarem estas novas possibilidades de colocação dos deficientes, terão bons resultados, já os que não perceberem estarão perdendo a oportunidade de realizarem um grande trabalho para sua organização e para a sociedade como um todo.

8-DISCUSSÃO

Tivemos durante todo o desenvolvimento deste trabalho à meta de buscarmos evidencias e elementos para que pudéssemos ter uma visão da influência da gestão da qualidade no aumento da empregabilidade do deficiente no mercado de trabalho, estas influências e elementos foram identificados porem o contexto da empregabilidade do deficiente é muito maior e complexo. Ficou claro no desenvolvimento do trabalho que vários fatores influenciam diretamente neste aumento da empregabilidade, estes fatores serão discutidos na seqüência.

➤ Fator 1- O Portador de Deficiência:

Sendo o portador de deficiência o alvo deste trabalho, a pesquisa referente ao seu perfil social, econômico e empregatício revelou mazelas de nossa sociedade, referente a este tema, pois:

- Dos deficientes que estão no mercado de trabalho 42% possuem o 2ºgrau completo e apenas 0% possuem o 1ºgrau incompleto;
- Dos deficientes que não estão no mercado de trabalho apenas 18% possuem o 2º grau completo e 32% possuem o 1ºgrau incompleto.

Este contexto demonstra que a educação é primordial para o aumento da empregabilidade em questão. Portanto o deficiente e principalmente sua família devem se voltar para a busca de entidades especializadas que possam desenvolver plenamente as capacidades de trabalho e socialização destes indivíduos podendo assim eles concorrer em pé de igualdade no mercado de trabalho assim que as oportunidades aparecerem.

➤ **Fator 2- As Organizações:**

Sendo as organizações as patrocinadoras diretas do aumento destas vagas no mercado de trabalho, vimos uma particular dificuldade nos levantamentos destes dados, onde se esbarra com questões legais, pois estas não cumprem a legislação do país, empregando percentuais de sua mão de obra com portadores de deficiência.

Dentro deste contexto observamos uma mudança nesta tendência por parte das organizações, pois o Marketing Social está sendo a ferramenta desta mudança, gerando novos horizontes de investimento em parcerias com ONG's ou mesmo projetos isolados onde as organizações aliam seus nomes e marcas a causa do deficiente e sua inserção no mercado de trabalho, buscando assim políticas socialmente corretas.

Um dado importante a ser observado é o porte das empresas que possuem projetos; ou são multinacionais com uma cultura organizacional diferenciada das nacionais ou são grandes grupos Brasileiros, o que nos leva a pensar que as políticas de qualidade e ações sociais inerentes nestas organizações têm ligação direta com o desenvolvimento destes projetos.

➤ **Fator 3 - O Governo Brasileiro:**

O Governo brasileiro é o fator de maior importância no efetivo aumento da empregabilidade dos deficientes no mercado de trabalho, tendo dois itens preponderantes:

- **Primeiro Item - Melhor distribuição e direcionamento de verbas públicas**

Conforme visto no (Gráfico 8), o Brasil concentra as verbas públicas para manter os portadores de deficiência longe do mercado de trabalho, e este contexto tem que mudar pois o país não pode ser paternalista e sim oferecer ferramentas para as ONG's e aos próprios portadores de deficiência se desenvolverem profissionalmente.

- **Segundo Item - Fiscalização no cumprimento da legislação**

O Brasil não precisa de novas leis relacionadas ao assunto, estas já citadas no (Capítulo 4), e sim uma fiscalização no cumprimento das mesmas em vigência no país , este cumprimento de leis aplicáveis ao deficiente por parte das organizações já seria suficiente para um aumento significativo do aumento da empregabilidade do mesmo no mercado de trabalho.

➤ **Fator 4 – As Organizações do Terceiro Setor:**

As Organizações do Terceiro Setor possuem um papel de extrema importância dentro do contexto da empregabilidade do deficiente no mercado de trabalho, pois elas são o instrumento de mudança para esses indivíduos, pois são nestas organizações onde eles são treinados e recebem a atenção necessária para seu desenvolvimento profissional estando assim preparados para o mercado de trabalho. Portanto o nível de profissionalização destas organizações tem que ser de elevado grau, tanto de seus técnicos como de seus gestores, possuindo assim uma visão voltada para os resultados e buscando sempre parcerias com organizações privadas fortificando assim sua saúde financeira gerando recursos para seus projetos.

➤ **Fator 5 – Os Sistemas de Gestão da Qualidade e a Responsabilidade Social.**

Os Sistemas de Gestão da Qualidade e a Responsabilidade Social agem de forma efetiva, porém indireta no aumento da empregabilidade do deficiente no mercado de trabalho, pois dentro de seus escopos não possuem itens diretamente ligados a questão dos deficientes e sim a Responsabilidade Social e ao Cumprimento das Leis do País, tendo como exemplo a Norma S A 8000 ou mesmo o Prêmio Nacional da Qualidade-PNQ .

Temos que ressaltar que com o advento do Marketing Social, as organizações por interesses financeiros ou mesmo estratégicos, estão aderindo a publicação do seu Balanço Social, que da mesma forma contribui de maneira efetiva porém indireta no aumento da empregabilidade dos deficientes no mercado de trabalho, pois um dos seus

grupos de indicadores relaciona o numero de deficientes no corpo de colaboradores da organização.

Em termos da Norma ISO 9000 a partir de 1994 e com sua revisão no ano de 2000, os setores de Recursos Humanos se viram com a necessidade de definir melhor o perfil necessário do colaborador em cada função dentro da organização, para que o processo de contratação e treinamento fosse mais eficiente e eficaz. Este fator despertou nas organizações que possuem um bom senso social novas possibilidades de vagas antes nunca ocupadas por portadores de deficiência.

Destas formas os Sistemas de Gestão da Qualidade e a Responsabilidade Social, podem auxiliar no aumento da empregabilidade do deficiente, pois as organizações buscam estes sistemas para melhorarem suas posições estratégicas no mercado ou por exigência de seus clientes ou mesmo por puro marketing social, e na busca destes Sistemas de Gestão da Qualidade ou mesmo Certificações Internacionais voltadas a Responsabilidade Social, elas devem cumprir seus requisitos que de forma indireta contribuem para o aumento da empregabilidade do portador de deficiência no mercado de trabalho.

9-CONCLUSÃO.

Baseado em todos os fatores apresentados, podemos afirmar que a Gestão da Qualidade e a Responsabilidade Social contribuem de maneira efetiva porem indireta no aumento da empregabilidade do deficiente no mercado de trabalho, pois as organizações que possuem estes sistemas cumprem requisitos inerente a eles, sendo que estes requisitos são os instrumentos para este aumento da empregabilidade, por forma de cumprimento de lei ou pressão social ou comercial.

Porem o assunto é muito mais complexo e abrangente, pois envolve uma política de governo adequada e voltada ao treinamento profissional dos deficientes para o mercado de trabalho, aliado ao aumento do nível de escolaridade dos mesmos, sendo que para isso dependem das organizações do terceiro setor voltadas aos deficientes possuírem um nível de profissionalização de elevado grau, tanto de seus técnicos como de seus gestores, possuindo assim uma visão voltada para os resultados e buscando sempre parcerias com organizações privadas, fortificando assim sua saúde financeira gerando recursos para seus projetos.

Portanto com a sinergia destes fatores temos a certeza de que o objetivo de aumentarmos a empregabilidade do portador de deficiência no mercado de trabalho será atingido, e que com este objetivo sendo alcançado possamos ter um país melhor.

10 – ANEXOS

10.1 – Anexo A

Formulário da pesquisa realizada com o portador de deficiência que atua no mercado de trabalho.

Nome: _____

Escolaridade:

1º Grau completo() incompleto()

2º Grau completo() incompleto()

3º Grau completo() incompleto() Outro()

Idade:

Menos de 20() De 40 à 50()

De 20 à 30() De 50 à 60()

De 30 à 40() Mais de 60()

Renda Familiar:

Menos de 3 salários() De 5 á 7 salários()

De 3 à 5 salários() Mais de 7 salários()

1) Você encontrou dificuldades para arrumar um emprego?

() Sim

() Não

Se sim quais? _____

2) Após a contratação, houve a adaptação do *layout* dentro da empresa para melhor adequá-lo?

() Sim

() Não

Se sim quais? _____

3) Você sente alguma discriminação por parte de seus colegas de trabalho?

() Sim

() Não

Se sim quais? _____

4) Os benefícios, bem como os treinamentos são equivalentes aos de um funcionário não portador de deficiência física?

() Sim

() Não

Por que? _____

5) As oportunidades (cargos) são as mesmas de um funcionário não portador de deficiência?

() Sim

() Não

Por que? _____

6) A sua contratação se deu por alguma indicação?

() Sim

() Não

7) Você passou por alguma dinâmica de grupo e ou entrevista para sua contratação?

() Sim

() Não

8) Houve um incentivo de sua família em sua inserção no mercado de trabalho?

() Sim

() Não

9) Encontra alguma dificuldade no percurso até o trabalho?

() Sim

() Não

Por que? _____

10) Você sente que há um incentivo por parte do governo na contratação de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho?

() Sim e por que? _____

() Não e por que _____

11) Qual seria sua proposta em relação à inserção do deficiente no mercado de trabalho?

10.2 – Anexo B**Formulário da pesquisa realizada com o portador de deficiência que não atua no mercado de trabalho.**

Nome: _____

Escolaridade:

1º Grau completo() incompleto()

2º Grau completo() incompleto()

3º Grau completo() incompleto() Outro()

Idade:

Menos de 20() De 40 à 50()

De 20 à 30() De 50 à 60()

De 30 à 40() Mais de 60()

Renda Familiar:

Menos de 3 salários() De 5 á 7 salários()

De 3 á 5 salários() Mais de 7 salários()

1) Você já procurou emprego antes?

() Sim

() Não

Se não por que? _____

2) Você possui algum meio de sustentação?

() Sim

() Não

Se sim qual? _____

3) Você gostaria de trabalhar com registro em carteira, tendo assim todos os benefícios legais?

() Sim

() Não

Se não por que? _____

4) Por que não trabalha com registro em carteira?

() Falta de oportunidade

() Opção própria

5) Na busca de um emprego você enfrentou algum preconceito?

() Sim

() Não

Se sim qual? _____

6) Você recebe alguma ajuda de entidades sem fins lucrativos (associações ou ainda do governo)?

() Sim

() Não

Se sim qual? _____

7) Com relação aos meios de transporte, você sentiria alguma dificuldade caso precisasse se locomover até um trabalho?

() Sim

() Não

Se sim qual? _____

10) Você sente que há um incentivo por parte do governo na contratação de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho?

() Sim e Por que? _____

() Não e Por que _____

11) Qual seria sua proposta em relação à inserção do deficiente no mercado de trabalho?

10.3 – Anexo C

Formulário da pesquisa realizada com organizações que contratam deficientes.

1. O que levou a sua organização a contratar a mão-de-obra de um portador de deficiência física? Quantos deficientes trabalham na sua organização?
2. Quais as áreas que atuam?
3. Quais os cargos que ocupam?
4. Estes funcionários passam por treinamentos dentro da organização? Existe um plano de capacitação profissional? Após a sua contratação lhe é dada a oportunidade de participar de cursos de e treinamentos?
5. É realizado um acompanhamento periódico do deficiente em seu oposto de trabalho? E com qual finalidade?
6. Qual o critério utilizado para a remuneração do funcionário deficiente?
7. Existe um plano de carreira para o funcionário portador de deficiência na organização?
8. O funcionário deficiente causa algum tipo de transtorno em sua organização? Por que?
9. Como o governo poderia incentivar a organizações a contratar funcionários portadores de deficiência?
10. Qual seria sua proposta em relação a inserção do deficiente no mercado de trabalho?

10.4 – Anexo D

Formulário da pesquisa realizada com organizações que não contratam deficientes.

1. Qual o motivo para sua organização não contratar um funcionário portador de deficiência física?
2. A organização tem ciência das leis que regem a contratação do deficiente físico no Brasil?
3. Caso a organização tivesse um funcionário portador de deficiência física quais seriam as condições de trabalho oferecidas a ele? Então por que não contrata-lo?
4. Sua organização já teve candidatos portadores de deficiência física, concorrendo a uma vaga? Por que não contratou?
5. Sabendo da existência da lei, por que não cumprí-la?
6. Caso venha a contratar um funcionário portador de deficiência física qual tipo de deficiência seria dada prioridade? Haveria mudança no *layout* para melhor adequar o seu funcionário?
7. Você teme que um funcionário portador de deficiência seja menos eficiente do que um não portador?
8. Caso um funcionário não-deficiente se torne um deficiente, você o manteria na organização? Justifique.
9. Como o governo poderia incentivar as organizações a contratarem portadores de deficiência?
10. Qual seria sua proposta em relação à inserção do deficiente no mercado de trabalho?

11 – LISTA DE REFERÊNCIAS.

- (1) Pastore, José: "Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência", São Paulo, Editora LTr, 2.000 , pág 75
- (2) Idem, Ibidem, pág 72
- (3) Ribas, João Batista Cintra: "As Pessoas Portadoras de Deficiência na Sociedade Brasileira", Brasília, Editora CORDE, 1.997, pág 15.
- (4) Pastore, José op.cit. pág 07
- (5) SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem: "Qual a posição das organizações em relação ao deficiente", São Paulo, 1999.
- (6) Ribas, João Batista, op. cit. Pag37
- (7) GUIA DE BOA CIDADANIA CORPORATIVA 2001– Apoio a Portadores de Deficiência. Revista Exame. Edição754. P.198
- (8) Cunha, Maria: "Seminário sobre a inserção do deficiente no mercado de trabalho",Disponível em <http://www.avape.com.br> Acesso em ;05 de fev. de 2002
- (9) OIT – Organização Internacional do Trabalho, Convenção sobre “Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Portadores de Deficiência“ (No. 159) Genebra, 20 de junho de 1983.
- (10) MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO-SECRETARIA DE ORÇAMENTO FEDERAL, Brasília, Apresenta recursos e atividades desenvolvidas, Disponível em <http://planejamento.gov.br> Acesso em, 15 de mar.2002
- (11) ASSOCIAÇÃO PARA VALORIZAÇÃO E PROMOÇÃO DE EXCEPIONAIS - AVAPE, São Bernardo do Campo, Apresenta recursos e atividades desenvolvidas, Disponível em <http://www.avape.com.br>. Acesso em 05 de fev. de 2002.
- (12) ETHOS, Instituto, Apresenta recursos e atividades desenvolvidas, Disponível em <http://www.ethos.org.br> . Acesso em,13 de mar. 2002
- (13) SAI. About SA 8000 Membership. Cepaa Brochere, New York: SAI/Cepaa, 2000. Disponível em: <http://www.cepaa.org/membership.htm>. Acesso em 10 de mar. 2002
- (14) DE NADAI RECEBE CERTIFICAÇÃO SA 8000 E TORNA-SE REFERENCIA PARA O MERCADO NACIONAL. Revista Meio Ambiente Industrial. Edição 26 nº 25. pág.. 64
- (15) CENTRO DE EXCELÊNCIA PARA SISTEMA DE GESTÃO - CESG, São Paulo, Apostila do Curso, “Gestão da Responsabilidade Social – SA 8000”.

- (16) SA 8000 – “Social Accountability 8000” – SAI 1997
- (17) OLIVEIRA, M. Qualitas Consultoria. Salvador, Bahia: Disponível em <http://www.qualitas.eng.br>. Acesso em 20 de mar. 2002
- (18) FUNDAÇÃO PARA O PRÉMIO NACIONAL DA QUALIDADE – FPNQ, Disponível em <http://www.pnq.org.br>. Acesso em 19 de mar. 2002
- (19) NORMA ISO 9000, VERSÃO 1994, Item 4.18, Treinamento.
- (20) NORMA ISO 9000, VERSÃO 2000, Item 6.2.2 Competência, Conscientização e Treinamento.
- (21) NORMA ISO 9000, VERSÃO 2000, Item 6.4 Ambiente de Trabalho.

11.1- Bibliografia Recomendada

- A DIGNIDADE HUMANA E A EXCLUSÃO SOCIAL – III Seminário do terceiro setor – CIFF – São Paulo: CIEE, 2000.**
- ALMEIDA, Fernando (1999). Empresa e responsabilidade social.**
Gazeta Mercantil, Seção Opinião, p. A-1, São Paulo, 18/08/1999.
- ANDRADE, Sebastião Carlos de Oliveira Andrade (2000).**
- A responsabilidade social da empresa. Anais do I Congresso Internacional sobre Qualidade de Vida, pp. 42, 2000.**
- ASHLEY, Patricia de Almeida et al. (2000).**
- Responsabilidade social corporativa e cidadania empresarial: uma análise conceitual comparativa.**
Rio de Janeiro, (mimeo).
- AZEVEDO, Eliane (2000). Ação social relaciona empresas a ONGs.**
Gazeta Mercantil, Seção Opinião, p. A-8, São Paulo, 04/05/2000.
- BURLINGAME, Dwight. F (1999). Filantropia corporativa beneficia imagem das empresas. Revista Carta de Educação Comunitária, Ano IV, N.º 22, p. 8, Ed. Senac, São Paulo.**
- CARVALHO, Maria do Carmo Brant. Avaliação de projetos e de organizações que operam no campo social. Módulo S, p.22 (apostila mimeo).**