

A Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiência no Brasil por meio de Ações das Organizações do Terceiro Setor: O Caso da Associação Amigos Metroviários Excepcionais (AME)

Melissa Santos Bahia
*Mestranda em Desenvolvimento e Gestão Social – Centro Interdisciplinar de
Desenvolvimento e Gestão Social (CIAGS/UFBA)*
msbahia@terra.com.br

Ernani Marques dos Santos
Doutorando em Administração – Universidade de São Paulo (FEA / USP)
ernanim@usp.br

Resumo

O tema da inclusão profissional de pessoas com deficiência vem ganhando destaque na pauta de discussões sociais, econômicas e políticas brasileira. A crescente atuação das Organizações do Terceiro Setor é um dos fatores que tem contribuído para o avanço nas práticas de inclusão dessas pessoas no Brasil. A partir deste contexto, esse artigo objetiva discutir a contribuição dessas organizações nesse processo. Para tanto, foi realizada uma pesquisa por meio do método de estudo de caso, utilizando-se a metodologia da observação participante. A instituição objeto de estudo foi a Associação Amigos Metroviários Excepcionais (AME), uma organização não governamental sem fins lucrativos, localizada na cidade de São Paulo, Brasil. A AME oferece, entre outros serviços, assessoria e consultoria para contratação de pessoas com deficiência. Entre as conclusões, destaca-se a relevância da atuação das Organizações do Terceiro Setor na inclusão profissional de pessoas com deficiência, pois, além de lutar pelos interesses dessa parcela da população, desempenha um papel prático e objetivo tanto para as empresas, quanto para o Estado e para a sociedade em geral, como evidenciam as atividades realizadas pela AME.

Introdução

A inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho é um direito, independentemente do tipo de deficiência e do grau de comprometimento que sejam apresentados. No entanto, a falta de informação e conhecimento de que estas pessoas têm direito à convivência não-segregada e ao acesso aos recursos disponíveis aos demais cidadãos, ainda nos faz presenciar inúmeros casos de discriminação e exclusão.

Mesmo que de modo lento, esta temática vem ganhando destaque na pauta de discussões sociais, políticas e econômicas mundial e brasileira. Estímulos governamentais como a lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 (Lei de Cotas), instrumento legal que assegura a reserva de um percentual de vagas para pessoas com deficiência em empresas que possuem a partir de 100 funcionários, a Responsabilidade Social Empresarial (RSE) por meio dos programas de Valorização da Diversidade, e a crescente atuação das organizações do terceiro setor são alguns dos fatores que têm contribuído para gerar avanços nas discussões, reflexões e práticas sobre a inclusão profissional de pessoas com deficiência no Brasil.

De acordo com dados da Organização Mundial de Saúde (OMS), (citado por Clemente, 2004), calcula-se que no mundo existam cerca de 610 milhões de pessoas com deficiência. Destas, 386 milhões integram a população economicamente ativa.

Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), 82% das pessoas com deficiência vivem abaixo da linha da pobreza nos países em desenvolvimento, o que corresponde à cerca de 400 milhões de pessoas. (ANDI, 2004). O problema é agravado por questões comuns em países subdesenvolvidos, como a falta de água, comida e nutrientes; educação e sistema de saúde precários; falta de oportunidade de emprego e o acesso praticamente nulo aos meios de comunicação e à informação em geral.

No Brasil, os dados do Censo 2000 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) evidenciam que as pessoas com deficiência representavam 14,5% da população, isto é, cerca de 24,6 milhões de pessoas (IBGE, 2000). Deste total, a incidência das deficiências foi a seguinte:

Distribuição por tipo de deficiência

| Tipo de deficiência | % |
|----------------------------|----------|
| Física | 16,6 |
| Intelectual ¹ | 8,2 |
| Auditiva | 27,1 |
| Visual | 48,1 |

Fonte: IBGE - Censo 2000

No quesito “mercado de trabalho”, a pesquisa revelou que dos 24,6 milhões de pessoas com deficiência existentes no Brasil, 15,22 milhões, têm entre 15 e 59 anos, ou seja, estão em idade economicamente ativa. Porém, desse total, apenas 51% (7,8 milhões) estão empregados.

Somando-se todas as faixas etárias, o censo encontrou 9 milhões de pessoas com deficiência trabalhando no país. Contudo, apenas 10,4% desse contingente possuíam carteira de trabalho assinada. A pesquisa revelou ainda que um total de 23% das pessoas com deficiência em idade de trabalhar sobreviviam com uma renda mensal de até um salário mínimo.

Coloca-se, então, em discussão a inclusão das pessoas com deficiência que fazem parte de um segmento social específico por diferirem do padrão "normal" pré-estabelecido, constituindo uma minoria, em um mercado de trabalho, que atualmente vem sendo muito questionado, sobretudo quanto aos seus mecanismos de estruturação e de inclusão e exclusão social. (OFFE, 1989).

Faz-se necessário, portanto, o estabelecimento de ações para que haja uma mudança nesse cenário. E embora os governos estejam direcionando esforços nesse sentido, as organizações do terceiro setor também desempenham um papel significativo na realização dessas ações.

Surgem, então, questões que motivam a realização deste estudo, delimitado no objetivo de discutir sobre a atuação das organizações do terceiro setor na inclusão profissional de pessoas com deficiência. Foi realizada uma pesquisa por meio do método de estudo de caso, utilizando a metodologia da observação participante, no âmbito da AME (Associação Amigos Metroviários Excepcionais).

Paradigma da inclusão

As últimas décadas têm sido pródigas em transformações sociais e econômicas, que têm gerado intenso debate sobre os modelos de desenvolvimento das economias capitalistas, principalmente dos países centrais. Segundo Teodósio e Resende (1999), profundas mudanças

no chamado "Mundo do Trabalho" têm colocado em xeque a capacidade dessas economias de promoverem a inclusão social de grande parcela da população economicamente ativa.

A relevância da questão da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, deriva, entre outros fatos, no de que vivemos em uma sociedade que se estrutura pela categoria trabalho, capaz de incluir ou excluir os indivíduos das condições básicas de provimento da vida. Esta categoria está institucionalizada no chamado mercado de trabalho. De acordo com Offe (1989), este, por sua vez, se caracteriza principalmente pela adoção de estratégias racionais tanto pela oferta como pela demanda.

Como uma das muitas consequências trazidas por estas estratégias, está o surgimento dos chamados "grupos-problemas" que, segundo Offe (1989), são aquelas pessoas que destoam do padrão normal produtivo estabelecido pela sociedade e pelo próprio mercado de trabalho. Seja por causa da idade, cor, sexo, estado de saúde, e alguma deficiência até mesmo pela etnia.

Toma-se como referência a definição sociológica do mercado de trabalho, que o conceitua como um campo onde se estabelecem relações sociais de poder, elementos que vão atuar na estruturação, estratificação e definição de espaços dentro de determinada sociedade, elementos que discriminam grupos, que reforçam preconceitos e que criam privilégios, inclusões e exclusões (BAHIA, 2001).

Entretanto, não é possível descartar a visão econômica que o aborda como um mercado onde existe a oferta e demanda e onde se compra e vende uma mercadoria, que é a capacidade de trabalho.

A partir da década de 90 o paradigma da inclusão social vem sendo muito discutido. Algumas ações são observadas no âmbito do trabalho. Werneck (2003) define: *“uma sociedade inclusiva é aquela capaz de contemplar, sempre, todas as condições humanas, encontrando meios para que cada cidadão, do mais privilegiado ao mais comprometido, exerça o direito de contribuir com seu melhor talento para o bem comum”*.

Surge, a partir deste paradigma, o modelo social, analisando que os problemas das pessoas com deficiência "não estão tanto nelas quanto estão na sociedade" (SASSAKI, 1997, p. 47). Assim, a sociedade é chamada a ver que ela cria problemas e barreiras para as pessoas com deficiência, causando-lhes incapacidades ou desvantagens no desempenho de papéis sociais.

Essas barreiras consistem em: políticas discriminatórias e atitudes preconceituosas que rejeitam as minorias e as suas diferenças, desconhecimento das necessidades especiais e direitos das pessoas com deficiência, entre outros.

A inclusão social constitui então um processo bilateral no qual as pessoas ainda excluídas, e a sociedade buscam em parceria equacionar problemas, decidir soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos (SASSAKI, 1997).

O princípio da inclusão se baseia na aceitação das diferenças individuais e na valorização do indivíduo, sabendo aceitar a diversidade, num processo de cooperação e conhecimento (BAHIA, 2002).

O paradigma da inclusão traz a idéia de construir uma sociedade para todos, uma sociedade inclusiva. Considera-se, então, bastante relevante a atuação do governo, das empresas e das organizações do terceiro setor nesse processo de construção, tendo em vista a capacidade desses atores em propor, executar e fiscalizar normas definidoras do funcionamento e da convivência social.

Atuação das Organizações do Terceiro Setor

A partir da década de 70, prega-se a redução do tamanho e das funções estatais, repartindo-as com as organizações do mercado e da sociedade civil. O mercado cresce vorazmente, num processo de concentração de capitais, privatização de empresas estatais, fusões e aquisições. Destacam-se, conforme aponta Schommer (2000), as organizações da sociedade civil sem fins de lucro, que se estruturam em torno de objetivos públicos e são geridas por agentes privados, constituindo o chamado *terceiro setor*, distinto do conjunto de organizações do Estado e do mercado. A esse espaço foram-se associando expressões como autonomia, autogestão, participação, “empowerment”, direitos humanos e cidadania.

Machado Filho (2006), define o terceiro setor como o conjunto de atividades privadas com fins públicos e sem fins lucrativos, composto por instituições civis de qualquer origem religiosa, comunitária, de trabalhadores, institutos e fundações empresariais, organizações não-governamentais, entidades de assistência social e benemerência e outras, diferenciando-se da lógica do Estado (público com fins públicos) e de mercado (com fins privados).

O terceiro setor engloba todo tipo de organização sem fins lucrativos - portanto, não é uma esfera homogênea, representando assim, a diversidade na sociedade civil.

Essas organizações cumprem, também, o papel de interlocutoras entre a economia e o Estado, gerando influências tanto na esfera pública quanto privada.

Atualmente, as organizações do terceiro setor representam atores sociais capazes de contribuir para a promoção das práticas de valorização da diversidade nas empresas. Segundo Rothgieser (2002), a atuação dessas organizações tem se configurado como mais uma alternativa eficaz para a adoção e o desenvolvimento da diversidade nas empresas, pois, estas instituições ao desenvolverem conhecimento técnico e político sobre um determinado tema, além de terem contato com a base social que representam, podem apoiar as empresas e a sociedade em geral para que avancem na prática da responsabilidade social e da cidadania. Destacam-se entre as atividades desempenhadas visando promover a inclusão profissional de pessoas com deficiência: diagnóstico das condições de acessibilidade, sensibilização, treinamento, além da prestação de consultoria para a contratação dessas pessoas.

A efetividade das ações realizadas

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas de São Paulo (FGV-SP), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM), aponta que a admissão de pessoas com deficiência é o principal tema de projetos de diversidade desenvolvidos pela iniciativa privada (CLEMENTE, 2004).

Embora os dados desta pesquisa revelem prioridade na escolha do tema inclusão profissional de pessoas com deficiência para a elaboração e execução dos programas de valorização da diversidade, as reais iniciativas ainda se encontram bastante aquém da demanda existente, uma vez que são identificados certos limites na atuação das organizações do terceiro setor.

Baixos níveis de profissionalização, desarticulação, dependência de financiamento governamental ou de pequenas e eventuais doações e práticas assistencialistas configuram-se como alguns desses limites.

De acordo com Falconer (1999, citado por Schommer, 2000), entre os desafios presentes nas organizações do terceiro setor para a sua consolidação estão: dificuldade de afirmação de sua identidade, consolidação organizacional, crise de valores organizacionais, dificuldade de adaptar-se a uma realidade de crescente competitividade que leva à necessidade de profissionalizar a administração, rever processos, definir estratégias e buscar resultados sem comprometer ideais e valores e a falta de foco.

Metodologia

A partir do tema “inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”, foi estabelecido como objetivo da pesquisa discutir sobre a atuação das organizações do terceiro setor no que tange a inclusão profissional dessas pessoas.

Foi realizada uma pesquisa de caráter qualitativo, por meio do método de estudo de caso, utilizando a metodologia da observação participante. Adotou-se como instrumentos de pesquisa as notas de campo e, complementarmente, entrevistas, as quais foram feitas com os colaboradores da organização. Além disso, foi realizada uma pesquisa documental, buscando conhecer o funcionamento e a estrutura organizacional, bem como os objetivos e as práticas da organização.

A instituição estudada foi a AME (Associação Amigos Metroviários Excepcionais), uma organização não governamental e sem fins lucrativos, que desenvolve atividades voltadas para a ampliação das oportunidades de inclusão profissional de pessoas com deficiência.

A opção por estudar uma organização do terceiro setor foi feita uma vez que essas instituições têm assumido, de modo cada vez mais significativo, o papel de interlocutoras entre o setor público e privado. A escolha da AME como entidade objeto do estudo, por sua vez, deu-se em virtude do seu reconhecimento na área de colocação profissional de PcD.

A escolha pela metodologia da observação participante deu-se, primeiramente, pela oportunidade de vivenciar em loco o cotidiano da instituição pesquisada. Em seguida pelas características desta metodologia: de autenticidade e compromisso, o antidogmatismo e a restituição sistematizada do conhecimento produzido (REZENDE e ROCHA, 2004). Características essas que permitem ao pesquisador contar com a flexibilidade e adaptação dos métodos e instrumentos utilizados, de acordo com cada situação e contexto estudado. Ao mesmo tempo, segundo Rezende e Rocha (2004), o uso da observação participante como metodologia de trabalho exige também do pesquisador uma postura imparcial no sentido de não influenciar as práticas observadas com seus conhecimentos prévios.

Associação Amigos Metroviários Excepcionais (AME)

A AME é uma organização não governamental e sem fins lucrativos, considerada de Utilidade Pública Federal, Estadual e Municipal, fundada na cidade de São Paulo, Brasil, em 29 de agosto de 1990, por empregados da Companhia do Metrô do Estado de São Paulo. A iniciativa surgiu para prestar assistência aos filhos dos colaboradores da empresa que tivessem alguma deficiência.

Ao longo da sua trajetória, a associação foi mudando a visão com relação aos seus objetivos. A própria missão da organização foi sendo revista, passando de um foco mais voltado para o atendimento de necessidades imediatas das pessoas com deficiência, para a preocupação com a inclusão dessas pessoas na sociedade. Atualmente, a AME tem como missão: *“a proteção dos direitos, a promoção da assistência e da emancipação das pessoas com deficiência, bem como desenvolver e apoiar ações que favoreçam a construção de um ambiente social inclusivo”*.

A associação possui uma estrutura organizacional baseada em Unidades de Negócios. A idéia é que cada unidade tenha uma coordenação, estabeleça seus objetivos, trace suas metas e seja auto-sustentável, garantindo desse modo a auto-sustentabilidade da organização. Atualmente, a Instituição possui quatro Unidades de Negócios: Clínica, Administrativa, além das Unidades de Comunicação e de Trabalho (AME, 2007). Há ainda um serviço na área de acessibilidade, porém não está organizado como uma Unidade de Negócio, funcionando como uma consultoria por meio de profissionais contratados especificamente para um determinado trabalho.

Além das Unidades de Negócio, a estrutura organizacional da AME possui um presidente, um conselho de administração, responsável por traçar as diretrizes gerais, a diretoria executiva, representando o operacional e o conselho fiscal, para acompanhar a gestão dos assuntos financeiros.

A Unidade Clínica presta serviços nas áreas de psicologia, fonoaudiologia, terapia ocupacional, fisioterapia, psicopedagogia, neurologia e serviço social. O atendimento é desenvolvido por meio de uma abordagem interdisciplinar e é feito à pessoas com e sem deficiência, bem como aos filhos dos funcionários do Metrô. Os serviços não são oferecidos gratuitamente, são por convênios ou particular.

A Unidade Administrativa é responsável pelo suporte da associação. Cuida das questões relacionadas à infra-estrutura, departamento pessoal, financeiro, relacionamento com os associados e serviços gerais.

A Unidade de Comunicação tem o intuito de transmitir informações sobre a inclusão social e profissional das pessoas com deficiência para a sociedade, buscando sensibilizar e mudar a visão da população, das empresas e do governo sobre as pessoas com deficiência. Para isso, veicula um jornal e dois boletins informativos sobre o assunto da deficiência, além de manter o site da Organização.

A Unidade de Trabalho objetiva aproximar a sociedade da instituição, oferecendo um serviço capaz de suprir tanto as necessidades da organização quanto as das empresas e, conseqüentemente, as da sociedade. As atividades desenvolvidas pela equipe da Unidade de Trabalho são:

- **Capacitação:** com o objetivo de capacitar as pessoas com deficiência para ingressar no mercado de trabalho de modo competitivo. O projeto consiste em cursos de capacitação, exclusivamente, para pessoas com deficiência. Embora ainda não esteja em curso, a capacitação está sendo repensada para acontecer de forma inovadora. De acordo com a Coordenadora da Unidade, está sob avaliação o modelo de coaching².
- **Terceirização:** são contratos firmados com empresas, em que a AME assume a operacionalização de um determinado setor. Existem, ainda os contratos de estágio, onde são contratadas pessoas com deficiência na condição de estagiárias as quais, prestam serviços para a empresa contratante, por um período de três meses.

Nos anos de 2005 e 2006, a AME manteve um equilíbrio no índice de trabalhadores terceirizados, totalizando 104 pessoas nos dois anos.

Tal atividade, segundo a Coordenadora da Unidade, caracteriza-se numa espécie de gestão de pessoas à distância. É lidar com a motivação, com o treinamento dos colaboradores sem acompanhar o dia-a-dia dos trabalhos nas empresas contratantes.

Além da questão do ambiente organizacional, porque eles são colaboradores da AME, mas trabalham em outras empresas. Dois outros aspectos de grande relevância dessa atividade são a imagem e a cultura da Organização, uma vez que o trabalho é desempenhado nas instalações dos clientes. Configura-se, portanto, numa área bastante delicada da gestão de pessoas.

- **Colocação profissional:** proporcionar às empresas suporte no processo de contratação de pessoas com deficiência. Nesta atividade são oferecidos os serviços de análise das funções e postos de trabalho, avaliação das condições de acessibilidade, sensibilização, recrutamento, seleção e acompanhamento.

De acordo com depoimentos da equipe da Unidade de trabalho, esta ação tem possibilitado ampliar as oportunidades de trabalho, promovendo a inclusão social e a melhoria da qualidade de vida da pessoa com deficiência e sua família. Representa ainda um diferencial aos empresários que querem contribuir com a construção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva. Além de promover um impacto positivo no clima organizacional, assegurando resultados benéficos na produtividade e agregando valor à imagem institucional.

Ao longo de sua atuação, a AME, por meio da Unidade de Trabalho, consolidou uma carteira de grandes clientes. Unylever, Banco Real, Itaú Seguros são algumas dessas empresas. Segundo a Coordenadora, a AME não tem uma grande carteira de clientes, e sim, uma carteira de clientes grande, pois são empresas de grande porte, de âmbito nacional, portanto, firmam grandes contratos.

Apesar da consolidação de uma considerável carteira de clientes, a AME já passa por um processo de desaceleração na quantidade de serviços prestados, conforme pode ser visto na tabela a seguir:

| Serviços | 2005 | 2006 |
|------------------------|------|------|
| Colocação profissional | 155 | 69 |

| | | |
|-----------------------|-----|----|
| Análise de posto | 73 | 26 |
| Treinamento em LIBRAS | 240 | 90 |
| Avaliação | 258 | 30 |

Fonte: Elaborado pelos autores a partir de pesquisa de campo

De acordo com a Coordenadora da Unidade, este processo de diminuição na prestação de serviços, deve-se a uma estabilização da demanda na colocação profissional das pessoas com deficiência. Parte das empresas já cumpriu a obrigatoriedade legal estabelecida pela “*Lei de Cotas*”, deixando assim de promover novas contratações.

Embora esteja ocorrendo uma redução da quantidade, os valores cobrados pelo conjunto de serviços oferecidos pela Unidade de Trabalho garantem não só a auto-sustentabilidade da Unidade, premissa adotada pela Organização, como também gera resultados. Cabe destacar que a Unidade de Trabalho é a única auto-sustentável.

Conclusões

Buscou-se, neste artigo, abordar a inclusão social de pessoas com deficiência, mais precisamente, a colocação profissional dessas pessoas, sob o lócus da atuação de uma organização do terceiro setor.

Tendo como referência o conjunto de informações dessa pesquisa, foi possível constatar que embora as práticas de valorização da diversidade estejam se firmando como uma alternativa para a contratação de PcD, percebeu-se que estas ainda existem de forma incipiente. A atuação das organizações do terceiro setor são algumas das ações que têm o objetivo de contribuir para os avanços dessas práticas.

Nota-se que as iniciativas existentes, em sua maioria, são fruto de ações pontuais, assistencialistas e geradas por uma obrigação legal. Ações que vão de encontro aos princípios norteadores do paradigma da inclusão. De acordo com Werneck (1999), a efetiva inclusão envolve mudanças de comportamento e conscientização.

Os principais aspectos negativos referentes à atuação das organizações do terceiro setor na promoção da inclusão profissional das pessoas com deficiência são as práticas assistencialistas e amadoras de grande parte dessas organizações destinadas a fomentar a inclusão profissional das pessoas com deficiência, acarretando, entre outras conseqüências, na baixa qualificação dessas pessoas para o ambiente de trabalho. Por outro lado, observa-se também a existência de aspectos positivos nas ações desenvolvidas por essas organizações e, particularmente pela AME, que desenvolve trabalhos com significativos índices de profissionalismo e efetividade no que tange a preparação da sociedade e da própria pessoa com deficiência para a inclusão no mercado de trabalho.

Diferente da maioria das Entidades do terceiro setor, a AME não possui um corpo de voluntariado. Todos os profissionais da Organização são registrados e remunerados. Segundo o presidente, a explicação para inexistência de trabalhadores voluntários na Instituição, deve-se ao fato de que as ações desenvolvidas são bastante técnicas, dificultando a absorção desse tipo de mão-de-obra.

Sem desprezar a importância do trabalho voluntário, a AME traz para o cerne das suas premissas, a profissionalização tanto dos seus colaboradores como nos serviços prestados à sociedade. Dessa forma, a responsabilidade na concepção e execução das ações desenvolvidas pela organização assume significativa importância para o alcance dos objetivos propostos.

A Unidade de Trabalho, por meio dos serviços de capacitação, terceirização e colocação profissional, demonstra a união entre o conhecimento e o know-how no assunto da deficiência e o domínio das atividades da área de gestão de pessoas. Esta estratégia de atuação, entre outras, confere à Entidade resultados positivos e efetivos na inclusão profissional de pessoas com deficiência.

As atividades desenvolvidas pela Unidade de Comunicação da AME também merecem destaque, já que estão direcionadas para atingirem a sociedade em geral. Afinal, a utilização de diferentes veículos de comunicação, objetivando disseminar informações a cerca da inclusão social e profissional das PcD representa uma relevante ação que contribui para a reflexão sobre as práticas de valorização da diversidade nas organizações.

Diante do exposto, pode-se concluir que a AME é uma instituição do terceiro setor que se destaca por conseguir alinhar profissionalismo à ação social. Uma organização que nasceu, inicialmente, para suprir as necessidades de uma demanda interna da Companhia do Metrô do Estado de São Paulo e, a partir daí, passou a vislumbrar diversas alternativas capazes de ampliar tanto o atendimento quanto a própria demanda até então beneficiada.

Entretanto, a AME, também, apresenta limites na sua organização enquanto Instituição do terceiro setor e na sua forma de atuação: a) inexistência de um planejamento estratégico contínuo e adequado com os novos objetivos da associação; b) terminologia excepcional na razão social, uma vez que este termo já destoa dos princípios da Instituição e c) ausência da auto-sustentabilidade das unidades de negócios, premissa adotada pela Entidade, sendo este requisito atendido apenas pela Unidade de Trabalho.

Durante o estudo, identificou-se como o principal motivo que move as empresas a contratarem pessoas com deficiência para compor seu quadro de colaboradores e, conseqüentemente, os serviços prestados pela AME é a exigência legal, ou seja, a obrigatoriedade de contratação trazida pela lei. Mas, de acordo com palavras da coordenadora da Unidade de Trabalho, já se pode perceber que algumas empresas, ainda que poucas, após as primeiras contratações decidem por ampliá-las, independentemente da reserva legal.

Configuram-se entre os entraves do processo de contratação de pessoas com deficiência, aspectos como a baixa qualificação desse público a enorme dificuldade por parte das empresas para receber os profissionais com alguma deficiência, pois as idéias de que adaptar o ambiente de trabalho é oneroso e a convivência com essas pessoas é repleta de milindres, ainda se fazem presentes.

Por outro lado, apesar das dificuldades retratadas, constatou-se também que as ações desenvolvidas pela AME trouxeram contribuições positivas para a redução do nível de desemprego entre as pessoas com deficiência, com significativos índices de efetiva inclusão profissional e, conseqüente, melhoria na qualidade de vida dessas pessoas, além de propiciar impactos positivos na economia local, uma vez que estas estarão na condição de indivíduos produtivos e não mais de desempregados.

Por último, concluí-se a relevância da atuação das Organizações do Terceiro Setor na inclusão profissional de pessoas com deficiência, pois, além de lutar pelos interesses de uma parcela da população, desempenha um papel prático e objetivo tanto para as empresas, quanto para o Estado e para a sociedade em geral.

Referências

Associação Amigos Metroviários Excepcionais (AME). Disponível em www.ame-sp.org.br. Acesso em 10/06/2007

BAHIA, M. **Deficientes visuais e Mercado de Trabalho: Reabilitação e Reintegração.** Monografia apresentada ao Departamento de Ciências Humanas da Universidade Salvador – UNIFACS, para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Sociais com ênfase em Consultoria, Planejamento e Pesquisa Socioeconômica: Salvador, 2001.

BAHIA, M. **A inserção do portador de deficiência visual no mercado de trabalho.** Monografia apresentada ao Centro de Pesquisa e Pós-graduação da Fundação Visconde de Cairu, para obtenção do título de Especialista em Gestão e Desenvolvimento de Seres Humanos: Salvador, 2002.

CLEMENTE, C. **Trabalhando com a diferença: responsabilidade social, inclusão de portadores de deficiência.** Osasco: Espaço da Cidadania, 2004.

IBGE. **Censo demográfico de 2000.** Disponível em www.ibge.gov.br. Acesso em 12/11/2005.

Lidercoaching. Disponível em www.lidercoaching.com.br. Acesso em 28/07/2007.

MACHADO FILHO, C. **Responsabilidade Social e Governança: O debate e as Implicações.** São Paulo, Pioneira Thomson LLearning, 2006.

OFFE, C. **Capitalismo desorganizado.** São Paulo: Brasiliense. 1989.

PIMENTEL, M.; SCHIMITT, F.; CAMPOS, A. **21/09 – Dia Nacional das Pessoas com Deficiência.** Brasília: Agência de Notícias dos Direitos da Infância (ANDI), 2004.

REZENDE, E.; ROCHA, B. A Pesquisa Participante e seus Desdobramentos. **Anais do 2º Congresso Brasileiro de Extensão Universitária.** Belo Horizonte-MG, 12 a 15 de setembro de 2004. Disponível em www.ufmg.br/congext/Direitos/Direitos8.pdf. Acesso em 19-07-2007.

ROTHGIESER, T. **A Sociedade Civil Brasileira e o Terceiro Setor.** Disponível em www.terceirosetor.adm.br. Acesso em 18/09/2005.

SASSAKI, R. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SCHOMMER, P. Investimento social das empresas: cooperação organizacional num espaço compartilhado. **Organizações e Sociedade.** Salvador: v.7, n.19, set./dez., 2000.

TEODÓSIO, A.; RESENDE, G. Estratégias de Gestão de Recursos Humanos no Terceiro Setor: O Desafio do Trabalho Voluntário. **Anais do XII Congresso Latino-Americano de Estratégia.** São Paulo, Sociedade Latino-Americana de Estratégia (SLADE), 1999.

WERNECK, C. **Sociedade inclusiva. Quem cabe no seu TODOS?** Rio de Janeiro: WVA, 1999.

WERNECK, C. **Você é gente? O direito de nunca ser questionado sobre o seu valor humano.** Rio de Janeiro: WVA, 2003.

Notas

¹ Terminologia adotada a partir do evento realizado pela Organização Pan-Americana da Saúde e a Organização Mundial da Saúde quando foi aprovado o documento “Declaração de Montreal sobre Deficiência Intelectual” em outubro de 2004.

² A palavra “coach” tem origem no inglês, e pode significar treinador ou instrutor. O coaching é o processo conduzido pelo Coach que tem o propósito de facilitar e apoiar as pessoas em sua trajetória para o alcance de seus objetivos e metas. O processo de coaching adota uma abordagem Integral, e é prestado por meio de atendimento personalizado (LIDERCOACHING, 2007).