

**DESAFIOS DE UMA ONG NA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS
COM DEFICIÊNCIAS INTELLECTUAIS E MÚLTIPLAS**

LUCIANO ANTONIO DA SILVA

**DESAFIOS DE UMA ONG NA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS
COM DEFICIÊNCIAS INTELLECTUAIS E MÚLTIPLAS**

LUCIANO ANTONIO DA SILVA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Faculdade de Ciências Jurídicas, Administrativas e Contábeis de Presidente Prudente, Curso de Administração, Universidade do Oeste Paulista, como parte dos requisitos para a sua conclusão.

Orientadora:
Prof^a M^a Maristela Regina Morais

LUCIANO ANTONIO DA SILVA

**DESAFIOS DE UMA ONG NA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS
COM DEFICIÊNCIAS INTELECTUAIS E MÚLTIPLAS**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado a Faculdade de Ciências Jurídicas, Administrativas e Contábeis de Presidente Prudente, Curso de Administração, Universidade do Oeste Paulista, como parte dos requisitos para a sua conclusão.

Presidente Prudente, ...dede 2012

BANCA EXAMINADORA

Prof. M^a Maristela Regina Morais

Prof. Me. Fábio Luiz Nogueira

Prof^a. Esp. Fátima Cristina Luiz Leonardo

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar gostaria de agradecer uma pessoa mais do que especial, que sem ela não estaria aqui realizando este trabalho, uma pessoa que devo agradecer por todos os dias de minha vida, por cada segundo, pela força que têm me dado para não desistir e vencer mais esta batalha que vivo e por tudo que têm me dado e com certeza me dará mais e mais, **DEUS**.

Quero agradecer também outra pessoa, que sempre estive e sempre está ao meu lado não somente nos momentos alegres, mas principalmente nos difíceis me apoiando, incentivando, dando forças, me ensinado muitas coisas do mundo, pessoa essa que faz com que eu me sinta uma fortaleza ao seu lado, e que decidi que viverei para sempre ao seu lado, pois não são todos os dias que se encontra uma pérola desta no mundo, minha digníssima esposa que amo tanto, **FERNANDA**.

Um agradecimento especial também para a minha **MÃE**, que assim como minha esposa sempre estive comigo principalmente nos momentos mais difíceis desta minha nova fase da vida, me apoiando e me confortando nos momentos difíceis que sempre acreditou em mim, que eu venceria mais esta batalha, assim como já me assistiu vencer várias outras.

Outra pessoa que também merece meus agradecimentos mais do que especiais e que foi fundamental neste trabalho onde jamais esquecerei e sem sua ajuda não teria conseguido, levarei comigo além da nossa grande amizade construída nestes anos de faculdade, muitos ensinamentos, sinceridade e mais do que companheirismo, uma parceria indiscutível, obrigado por tudo Professora M^a **MARISTELA REGINA MORAIS**.

Agradeço também aos meus amigos de turma, que me suportaram por todos esses anos e sempre estiveram ao meu lado de verdade, que entre brigas e festas sempre acreditaram em mim.

EPÍGRAFE

“Não sabendo que era impossível, ele foi lá e fez”.

Jean Cocteau

RESUMO

Desafios de uma ong na capacitação profissional de pessoas com deficiências intelectuais e múltiplas

A cada dia que passa vivenciamos o aumento gradativo de classes menos favorecida, formada por pessoas que possuem algumas limitações e acabam sendo excluídas do contexto organizacional (até mesmo da sociedade), devido o grau de deficiência que elas possuem. Sendo assim, o tema capacitação de pessoas com deficiências intelectuais e múltiplas para o mercado de trabalho é um assunto complexo e ainda com lacunas na literatura. Embora este tema esteja começando a ser mais debatido na sociedade, ainda há muitos percalços, preconceitos e barreiras a serem superadas, tanto por parte dos deficientes como também por parte de empresas possíveis contratantes. Neste sentido este estudo teve como objetivo compreender as dificuldades e desafios de uma ONG para capacitar e incluir as pessoas com deficiências intelectuais e múltiplas no mercado de trabalho. Desta maneira, foi desenvolvido um estudo de caso descritivo de caráter qualitativo, através de pesquisa bibliográfica e análise documental da instituição e ainda a aplicação de entrevistas. Ao final deste estudo foi possível concluir que a capacitação oferecida pela instituição atende parcialmente as necessidades dos alunos, ainda há a falta de profissionais qualificados nas diversas áreas que o mercado de trabalho exige além dela depender de verbas, aceitação da deficiência pela família e a procura das empresas em contratar estes alunos é muito remota.

Palavras-chave: Capacitação. Deficiência. Mercado de Trabalho.

LISTA DE SIGLAS

AACD – Associação de Apoio a Criança com Deficiência

APAE – Associação de Pais e Amigos do Excepcional

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

OAT – Oficina Abrigada do Trabalho

ONG – Organizações Não Governamentais

ONU – Organizações das Nações Unidas

OSCIP - Organização da Sociedade Civil de Interesse Público

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA	09
2 MERCADO DE TRABALHO E INCLUSÃO SOCIAL	13
2.1 As necessidades do mercado de trabalho.....	13
2.2 Capacitação profissional de pessoas com deficiências intelectuais e múltiplas.....	15
2.3 O papel da família.....	17
3 TERCEIRO SETOR E SEU PAPEL NA SOCIEDADE.....	20
3.1 Conceitos.....	20
3.2 Histórico das ONGs.....	23
4 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO.....	27
5 ASPECTOS METODOLOGICOS.....	30
5.1 Instrumentos de coleta de dados.....	32
6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	35
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	43
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
ANEXOS.....	50
Organograma da Instituição.....	51
APÊNDICES.....	52
Apêndice 1.....	53
Apêndice 2.....	54
Apêndice 3.....	55

1 INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

A cada dia que passa vivenciamos a concorrência árdua e cada vez mais exigente no mercado de trabalho, o qual este requer profissionais mais qualificados. Presenciamos também o aumento gradativo de classes menos favorecida, formada por pessoas que possuem algumas limitações e acabam sendo excluídas do mercado de trabalho e até mesmo da sociedade, devido o grau de deficiência que elas possuem.

Essas pessoas sofrem preconceito devido suas limitações e que, na maioria das vezes suas habilidades e potenciais são ignoradas. A comunidade ainda não está preparada pra receber e lidar com essas pessoas, não sabe ajudar e dar apoio no que elas mais precisam - atenção, afeto, oportunidade e principalmente respeito. Tal fato faz com que elas acabem sendo rejeitadas, tanto no convívio do dia-a-dia, como nas entrevistas de empregos.

A sociedade em geral impõe muitos obstáculos para as pessoas com necessidades intelectuais e múltiplas, e ao invés de ajudarem, elas acabam os deixando de lado simplesmente como se elas não existissem, fazendo com que o seu convívio em sociedade se torne ainda mais complicado.

Ainda nos deparamos com muitas barreiras que o mercado de trabalho e a sociedade impõem. Há um grande preconceito contra essas pessoas e isso faz com que elas acabem sendo excluídas do meio em que vivem. Embora haja um grande esforço por partes das entidades que lutam pelos direitos dos deficientes, que estão em constante luta por melhoria e melhores condições de vida, fazendo valer seus direitos, muitos deles são ignorados e até repreendidos pela sociedade e até mesmo pelo governo, pois ainda existem muitos paradigmas a serem quebrados, para que estas pessoas possam viver uma vida normal, assim como qualquer outro cidadão têm direito.

Estas barreiras são vistas nas dificuldades de acessibilidade para os deficientes físicos, em prédios, nos transportes coletivos, nas ruas, nos banheiros e em tantos outros lugares, mas não são apenas os deficientes físicos que sofrem com este preconceito, a barreira é ainda maior para as pessoas com deficiências intelectuais e múltiplas.

Ao que se percebe, este tema gera uma grande discussão, envolvendo tanto a área acadêmica, quanto a área empresarial. Sendo assim, é de grande

importância estudar e analisar esta situação, que é um dos principais e mais emergentes assuntos da atualidade, pois vários países que estão passando por transformações econômicas e se tornando grandes potências mundiais estão começando a se voltar também para a questão de uma sociedade mais igualitária.

Sendo assim, a realização desta pesquisa se justifica pelo fato de que o tema capacitação de pessoas com deficiências intelectuais e múltiplas para o mercado de trabalho é um assunto muito complexo e ainda há uma lacuna na literatura. Embora este assunto esteja começando a ser mais debatido na sociedade, ainda há muitos percalços, preconceitos e barreiras a serem superadas, tanto por parte dos deficientes como também por parte de empresas possíveis contratantes.

Desta forma, foram elaborados alguns questionamentos que contribuirão para um melhor entendimento deste estudo, com o propósito de solucioná-los, onde estes aqui levantados deverão explorar a literatura a respeito do tema abordado e assim ajudar a identificar quais as dificuldades que a instituição está enfrentando e chegar às alternativas para resolvê-las.

Sendo assim, a problemática da pesquisa pode ser identificada pela avaliação das seguintes questões:

- a) O que descreve a literatura sobre capacitação profissional de deficientes e mercado de trabalho?
- b) Quais as principais características das Organizações Não Governamentais (ONG) e o seu papel na sociedade?
- c) Como a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) de Pirapozinho/SP capacita seus usuários para o mercado de trabalho?
- d) Quais as dificuldades que a APAE de Pirapozinho enfrenta para incluir seus usuários no mercado de trabalho?

Apresentado assim então a problemática nota-se que estas deverão ser analisadas e estudadas com o intuito de se ter uma melhor compreensão das alternativas, que possibilitarão a instituição soluções para que ela possa desenvolver um melhor trabalho quanto à inclusão de seus alunos no mercado de trabalho.

Existem também as hipóteses, que são os resultados que o pesquisador supõe ser ou pretende chegar com a pesquisa, na qual poderá estar de acordo ou contrariando sua idéia inicial. Dessa forma, considerando que as pessoas portadoras de deficiências intelectuais e múltiplas enfrentam muitas dificuldades, inclusive no mercado de trabalho, acredita-se que a capacitação profissional oferecida pela APAE de Pirapozinho/SP, pode incluir socialmente essas pessoas, não só no contexto organizacional, mas também oferecer a eles a condição de serem cidadãos ativos na sociedade.

O mercado de trabalho ainda não está preparado ou apto a receber estas pessoas e elas são vistas com preconceito pela sociedade e acabam sendo excluídas devido as suas limitações. Embora já existam instituições de apoio e que dão capacitação profissional as pessoas com necessidades intelectuais e múltiplas, muitas vezes esse tipo de capacitação não é aquela que o mercado procura, deixando assim estas pessoas fora do mercado.

Neste sentido, foram elaborados os principais objetivos da pesquisa em questão, onde estes direcionaram o caminho para a sua realização. Com base nesta afirmação, a proposta geral deste estudo será compreender as dificuldades e desafios de uma ONG para capacitar e incluir as pessoas com deficiências intelectuais e múltiplas no mercado de trabalho.

Com o intuito de atingir tal proposta foram elaborados os objetivos específicos, que pretendem explicar o objetivo geral de forma mais clara e detalhada com o foco em pontos estratégicos. Sendo assim, os objetivos específicos desta pesquisa são:

- a) Realizar um levantamento bibliográfico sobre capacitação de deficientes e mercado de trabalho;
- b) Descrever as principais características das ONGs e o seu papel na sociedade;
- c) Analisar as principais características da APAE de Pirapozinho no que se refere à capacitação profissional de seus usuários;
- d) Desenvolver alternativas que inclua os alunos da APAE no mercado de trabalho.

Considerando que este tema seja algo desafiador e inovador, é necessário que se faça um levantamento preciso sobre o assunto em questão coletando o máximo possível de informações que ajudaram a estudar ou comprovar os objetivos pré-determinados ou desejáveis. Embora este estudo se trate da realidade vivida atualmente pela sociedade, ainda existem muitas dificuldades e obstáculos em realizar um bom trabalho, as barreiras impostas, seja pela sociedade ou até mesmo pelos indivíduos entrevistados.

Para um melhor entendimento, esta pesquisa se dividiu em vários capítulos, tendo a introdução como primeiro caracterizado pela justificativa e objetivo do projeto, abordando as principais problemáticas e possíveis soluções para ela mostrando a hipótese de conclusão do trabalho.

No capítulo dois é descrito alguns conceitos sobre o mercado de trabalho e inclusão social e como as pessoas com necessidades intelectuais e múltiplas são vistos pela sociedade.

O papel das instituições que prestam serviços gratuitamente a estas pessoas, um breve resgate histórico e algumas de suas características foram assunto do capítulo três.

No capítulo quatro, foi descrito a caracterização da instituição objeto desta pesquisa, apresentando os trabalhos que ela desenvolve com as pessoas com necessidades, sua estrutura, localização e organograma, além do quadro de funcionários e horário de funcionamento.

Os aspectos metodológicos, as técnicas de pesquisa e abordagem utilizadas para o desenvolvimento da pesquisa, são apresentadas no capítulo cinco, ressaltando que a apresentação e análises dos dados coletados são descritos no capítulo seis.

Por fim, no capítulo sete, são apresentadas as considerações finais, os resultados encontrados através da pesquisa realizada e sugestões para a instituição estudada.

2 MERCADO DE TRABALHO E INCLUSÃO SOCIAL

Neste capítulo serão apresentadas, através de pesquisas em livros e em outras referências, as opiniões de autores onde demonstram alguns conceitos e idéias que se tem até os dias atuais, sobre a realidade do mercado de trabalho para as pessoas com deficiências intelectuais e múltiplas, das empresas classificadas como Organizações Não Governamentais (ONGs).

2.1 As necessidades do mercado de trabalho

As organizações são de suma importância para uma nação, elas geram emprego e isto faz com que movimente a economia de um país, pois quanto maior o número de pessoas empregadas, maior será o poder aquisitivo da sociedade, desencadeando assim esta cadeia.

Esta realidade afeta diretamente a economia do país. Para Camargo (1996) o comportamento do mercado de trabalho é de grande importância no desempenho da economia, ele afeta diretamente o volume de empregos criados, as taxas de desemprego e conseqüentemente o crescimento da economia. Isto significa que, o comportamento destes mercados é crucial para a sustentação da economia, uma vez que um país sem empregos ou com a taxa de desemprego alta, não consegue certa estabilidade para enfrentar e suprir as dificuldades e necessidades da sociedade.

As nações que estão em constante crescimento – as chamadas emergentes – estão se preocupando com este fato que se torna a realidade do dia-a-dia e como dito anteriormente é crucial para sua economia. Estas nações buscam ao longo de vários anos e a todo tempo, alternativas para diminuir seus índices de desemprego e a luta é constante para tal fato, onde as medidas adotadas muitas vezes não surtem os resultados esperados em curto prazo, elas demandam certo tempo.

Segundo Miglioria (2010), as relações de trabalho começaram desde antigamente e as principais organizações de trabalho foram criadas a partir dos anos 30 e 40, pois em 1943 foi criada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), esta lei é a que rege os direitos e deveres dos empregados e empregadores até os dias de hoje, porém ela já sofreu várias alterações, para que fosse garantida assim maior

proteção para ambas as partes (mais para os empregados), onde antigamente a sociedade em geral não tinha um parâmetro a seguir e muitos dos direitos dos empregados eram ignorados.

Com a criação da CLT os empregados ficaram mais protegidos, isto fez com que o mercado de trabalho esteja mais exigente em relação às pessoas que estão inseridas ou pretendem inserir nele. A cada dia que passa, o número de pessoas que estão desempregadas é maior, isso não quer dizer que o número de postos de emprego está diminuindo, esse número nos revela outro lado em que a sociedade até então não se importava ou não imaginaria que chegasse a este nível.

As vagas de emprego ficam abertas por muito tempo, sem que estas sejam preenchidas. O que ocorre é a falta de pessoas qualificadas, ou suas qualificações não são compatíveis com a descrição da vaga. Para isso, serão necessário que as pessoas busquem mais qualificação para o mercado de trabalho, elas têm que investir no seu capital intelectual. E não devem ficar estagnadas no mercado, devem buscar se aperfeiçoar cada vez mais, visto que as exigências do mercado são cada vez maiores, e a quantidade de pessoas a fim de inserir neste mercado cresce cada dia mais.

As pessoas precisam ter competência nas funções que exercem ou pretendem exercer e Minarelli (1995, p. 52) nos traz que “competência é sinônimo de capacitação profissional”. Como já se sabe para expandir seus horizontes os empregados devem buscar cada vez mais qualificações. Devem fazer curso de capacitação, e estarem em constantes atualizações, mas as empresas também devem incentivar seus funcionários, pois no final elas também serão beneficiadas.

Diante desta realidade, as empresas que não se preocuparem com este fenômeno, começaram a ficar sem profissionais de qualidade e conseqüentemente, seus produtos e serviços perderam a qualidade, fazendo com que percam espaços no mercado, que não é só concorrido para os empregados, à concorrência entre as empresas também é acirrada, e quem tem os melhores profissionais trabalhando para si, consegue produzir seus produtos e serviços de melhor qualidade, fazendo com que conquistem uma fatia de mercado maior.

Para Barduchi (2010), as empresas possuem uma visão obsoleta desta situação e acabam perdendo parte da qualificação dada aos seus funcionários, elas acabam esquecendo-se do lado humano das pessoas e ficam maltratando-as, com péssimas condições de trabalho, salários baixos, entre outros. Sendo assim, elas

devem investir mais em seus funcionários, não somente com treinamentos, mas motivando-os no seu dia-a-dia, dando melhores condições de trabalho, melhores salários, se preocupando com o lado humano das pessoas, pois pessoas motivadas produzem muito mais e melhor.

2.2 Capacitação profissional de pessoas com deficiências intelectuais e múltiplas

O mercado de trabalho está mais exigente e para as pessoas portadoras de deficiências intelectuais e múltiplas, os obstáculos são cada vez maiores. Para Pastore (2000), dentro da sociedade, as pessoas portadoras de limitações são mais sujeitas a preconceitos, elas acabam sendo excluídas do meio, ou simplesmente ignoradas. Sendo assim, devemos dar uma atenção maior a estas pessoas, uma vez que elas já sofrem com suas deficiências, e torná-las invisíveis em nosso meio, só fará com que elas se sintam mais menosprezadas.

O mesmo autor ainda destaca que:

[...] muitos problemas que afligem a vida das pessoas com deficiência têm origem na sociedade. Uma parte da redução da capacidade de andar, pensar, aprender, falar ou ver está ligada às limitações que possuem [...] (PASTORE, 2000, p. 13).

Nota-se que a maior deficiência destas pessoas, é o preconceito, a discriminação que elas sofrem por parte da sociedade e não somente suas limitações, onde estas são muitas vezes superadas ou adaptadas ao seu dia a dia.

Muito deficientes hoje já estão conseguindo vencer estas barreiras impostas pela sociedade (embora elas ainda sejam muitas), muitos deles já possuem empregos formais com carteira assinada, e já exercem certas funções que são mais acessíveis e compatíveis com suas limitações.

Pastore (2000, p. 27) também considera as “pessoas com deficiência como possuidores de habilidades e requisitos peculiares”. Desta forma, devemos avaliar os deficientes pelas suas habilidades, e não pela sua aparência, pois dependendo da função eles podem desempenhar suas tarefas melhor do que uma pessoa não portadora de deficiência, pois trabalham com mais cautela e dedicação, uma vez que encaram o emprego como uma grande oportunidade de se inserir no mercado e de superar suas deficiências.

Muitas das pessoas com deficiências apresentam certas limitações superáveis diante das vagas de emprego que o mercado os oferece, algumas pequenas adaptações, ou acomodações no ambiente de trabalho, nos meios de transportes, nas acessibilidades nas ruas e nos prédios facilitam e muito a vida destas pessoas, que são tão sofridas.

O mesmo autor, ainda relata que este fenômeno é mundial, que em todo o mundo o mercado é mais restrito as pessoas com necessidades, vários são os motivos, seja falta de qualificação, falta de esclarecimentos ou a falta de estímulos que facilitem a contratação. Nota-se que a falta de comprometimento e de solidariedade por parte das empresas ainda é muito grande, e a falta de órgãos que capacitem estas pessoas ainda é bem escassa, devido à demanda do mercado por essas pessoas ainda ser muito baixa.

Ao longo dos anos, estas pessoas vêm lutando para conquistar seu espaço no mercado de trabalho e na sociedade, pois muitas de suas deficiências não as limitam a exercer certas funções nas empresas. Hoje, elas já contam com algumas leis que garantam e assegurem seus direitos, embora não são cumpridas a risca pela sociedade e pelo mercado de trabalho.

De acordo com a lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), as empresas devem ter em seu quadro de funcionários de dois a cinco por cento de pessoas portadoras de deficiências ou pessoas reabilitadas, dependendo da sua quantidade total de funcionários. Sendo assim, fica claro que as empresas devem cumprir esta lei, visando à colocação destas pessoas no mercado de trabalho, mas elas não deveriam somente fazer sua parte para cumprir as leis, elas deveriam exercer seu papel de socialmente responsáveis para com quem está inserido ou pretende-se inserir. No entanto, não é o que ocorre na maioria das vezes, já que a inserção de uma pessoa com necessidades intelectuais e múltiplas no mercado de trabalho hoje em dia não é fácil, ainda há muitas barreiras e o preconceito para com essas pessoas ainda prevalece.

Segundo o último Censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2010):

Das 44,0 milhões de pessoas com deficiência em idade ativa (10 anos ou mais), 53,8% (23,7 milhões) não estava ocupada. Em relação ao total da população que não estava ocupada (75,6 milhões), a população com deficiência representava 31,3%. Em relação à taxa de atividade por tipo de

deficiência, a deficiência mental foi a que mais limitou a inserção no mercado de trabalho, tanto para homens como para mulheres (cujas taxas de atividade foram de 22,2% e 16,1%, respectivamente).

Nota-se que ainda o número de pessoas possuidoras de algum tipo de deficiência fora do mercado de trabalho ainda é muito grande e este percentual se torna maior para aqueles que possuem alguma limitação psicomotora. Ainda há a necessidade do apoio e conscientização de todos para que este cenário seja revertido e estas pessoas possam ter maiores oportunidades.

2.3 O papel da família

A família tem um papel muito importante na inclusão dos deficientes na sociedade, sendo a base, o alicerce, ela entende suas necessidades e desejos. A falta do apoio familiar o deixa sem sustentação, facilitando assim que se tornem fragilizados, sentindo-se excluídos pela sua própria família e principalmente pela sociedade, o que possibilita uma dificuldade maior de inclusão e os deixa vulneráveis as coisas ruins do mundo, como as drogas, prostituições e tantas outras.

Ainda é notável por parte da maioria das famílias – talvez pela falta de informação – o receio de expor seus filhos no convívio em sociedade, elas acabam confundindo a sua deficiência com uma doença. Este constrangimento é relatado por Glat (2002, p.2):

A presença de um indivíduo portador de uma deficiência (ou qualquer outra condição especial grave e / ou permanente) implica, portanto, invariavelmente, para sua família, além da decepção inicial, em uma série de situações críticas, geralmente acompanhadas de sentimentos e emoções dolorosas e conflitantes.

Sendo assim, a compreensão e aceitação deste problema por parte da família é de extrema importância para o desenvolvimento de seus filhos. Ela deve dar todo o apoio necessário para que eles tenham uma vida saudável e não se sintam excluída não só da sociedade, mas principalmente dentro de casa. Ambos devem enfrentar seus medos, suas frustrações, limitações e as barreiras impostas (muitas vezes imaginárias), fato este que dificultará e muito a relação e uma aproximação maior para que juntos possam vencer este preconceito imposto.

As APAEs, também podem ajudá-los neste sentido, pois elas disponibilizam serviços de apoio gratuitos, com vários profissionais de diversas áreas que auxiliam no desenvolvimento desses alunos.

Os profissionais devem abrir espaço para que os pais possam trazer suas dúvidas, frustrações e ansiedades, a fim de que esses sentimentos sejam trabalhados e não os imobilizem. Ao mesmo tempo é necessário também fornecer a essas famílias, independente de sua condição sócio-econômica e cultural, informações precisas e atualizadas sobre a condição de seu filho, buscando com eles alternativas de atendimento e orientando-os nas situações-problema do dia a dia (GLAT e DUQUE, 2003).

Diante de tal quadro, a interação entre os profissionais da área educacional e a família do aluno com deficiência será de extrema importância para que ambos trabalhem em conjunto, desta forma poderão oferecer uma formação adequada a estes alunos. Os pais devem influenciar na autoconfiança de seus filhos, possibilitando assim uma minimização das ansiedades frente aos seus filhos, promovendo uma busca de alternativas para um convívio com a sociedade.

Este processo de interação é ressaltado por Glat (2004, p.5) para ela:

O nível de integração social que uma pessoa com necessidades especiais pode vir a desenvolver dependerá em grande parte da disponibilidade de sua família em permitir-lhe participar e usufruir dos recursos oferecidos pela comunidade, apesar de todas as barreiras (físicas e sociais).

Assim podemos perceber que, a pessoa portadora de deficiência enxerga na família o seu alicerce, ela espera que o convívio diário e o amor recebido de sua família, o tornarão uma pessoa melhor e especial, este apoio ajudará a quebrar as barreiras, limitações e preconceitos impostos pela sociedade e pelas pessoas do seu dia-a-dia do seu convívio.

Para Gokhale (1980), a família não é somente o berço da cultura e a base da sociedade futura, mas é também o centro da vida social. Desta forma o apoio bem sucedido da criança pela família é que vai servir de apoio à sua criatividade e ao seu comportamento produtivo quando for adulto, o apoio quando criança é de extrema importância para o seu desenvolvimento na sociedade em que se vive.

As famílias também têm um papel importantíssimo na formação, desenvolvimento, educação e inclusão destas pessoas na sociedade. O apoio que elas precisam tem que partir de dentro de casa, no seio da família, pois são as pessoas que estão mais próximas delas e no qual elas acabam tendo e

necessitando de uma confiança maior e aos poucos eles irão quebrando as barreiras que são impostas tanto pelo preconceito que a sociedade tem para com estas pessoas tanto pelos seus próprios pensamentos pré-definidos em relação ao que as outras pessoas pensam ao seu respeito.

No capítulo a seguir, são apresentados alguns das principais características e conceitos das organizações classificadas como sendo do Terceiro Setor, um breve resgate histórico e o que elas representam para a sociedade.

3 TERCEIRO SETOR E SEU PAPEL NA SOCIEDADE

Neste capítulo serão apresentados alguns conceitos, características e históricos das ONGs no Brasil, e verificar diferentes pontos de vistas, acrescentando conhecimento sobre o assunto.

3.1 Conceitos

Com o processo de redemocratização da sociedade brasileira, que vêm ocorrendo desde a década de 80, a sociedade vendo a necessidade de muitos grupos de pessoas que são excluídas, começa a se voltar para a abertura de diversos movimentos sociais e de ações coletivas fora do âmbito governamental e do mercado. Dentre os quais podemos citar as organizações que não fazem parte da administração pública (primeiro setor) e nem privadas (segundo setor), estas compõem o terceiro setor.

Para Azevedo (2006, p.1):

O Terceiro Setor é assim chamado porque engloba instituições com fins públicos, porém de caráter privado, que não se enquadram, portanto no Primeiro Setor, ou melhor, Estado. Embora sejam regidas pelo direito público, não possuem objetivos mercantis, e também não são qualificadas como instituições do Segundo Setor, ou seja, o Mercado.

Sendo assim, observa-se que esse setor surgiu diante da necessidade da grande maioria da população, que estas muitas vezes não têm condições de suprirem suas próprias necessidades ou até mesmo não terem quem lute por elas, com isso surgiu assim o Terceiro Setor (e deste fazem parte as ONGs – Organizações não governamentais), trazendo benefícios para a sociedade. Essas organizações buscam atender e dar apoio as pessoas sem receber nada em troca, seu trabalho é apoiado na filantropia, no trabalho voluntário e nas doações que recebem de pessoas, empresas e até mesmo de verbas repassadas pelos governos, uma vez que eles não conseguem dar apoio integral as pessoas com necessidades e fazem convênios com estas entidades para oferecem tratamentos gratuitos a estas pessoas.

Segundo Faria (2007, p. 1):

as organizações não governamentais (ONGs) são organizações formadas pela sociedade civil sem fins lucrativos e que tem como missão a resolução de algum problema da sociedade, seja ele econômico, racial, ambiental, e

etc, ou ainda a reivindicação de direitos e melhorias e fiscalização do poder público.

Logo estas organizações visam atender uma parcela da sociedade menos favorecida, onde suas necessidades não são atendidas pelo governo ou pelo mercado, já que estas entidades não têm vínculo direto com estas administrações. Elas são diferentes das outras, não visam lucros e sim dar melhores condições de vida as pessoas menos favorecidas da sociedade reivindicando os seus direitos.

Segundo Fernandes (2005, p. 25):

O terceiro setor é composto de organizações sem fins lucrativos, criadas e mantidas pela ênfase na participação voluntária, num âmbito não governamental, dando continuidade às praticas tradicionais da caridade, da filantropia e do mecenato.

Assim, o autor reforça a idéia de que estas organizações não visam o lucro e sua fonte de renda depende muitas vezes do trabalho de doadores e de voluntários da sociedade, eles doam parte do seu tempo realizando tarefas que possam contribuir para que elas possam desenvolver seu trabalho de apoio as pessoas que necessitem.

Outra definição de Terceiro Setor é apresentada por Maciel (2006, p. 14), onde “a expressão foi traduzida do inglês *“third sector”*, dada à sua origem norte-americana, a exemplo de outra expressão comumente por eles utilizada – *“non profit organizations”*, que significa organização sem fins lucrativos”. Sendo assim, o espírito de trabalhar em prol dos outros sem requerer nada em troca fica bem explícito na tradução da expressão terceiro setor, aqui bem definida pelo autor e posteriormente acaba se espalhando por todo o mundo defendendo os interesses daqueles mais necessitados.

Segundo Dias (2011), dentro das organizações que fazem parte do Terceiro Setor, estão as ONGs, as entidades filantrópicas, as OSCIP (Organização da Sociedade Civil de Interesse Público), as organizações sem fins lucrativos e outras formas de associações civis sem fins lucrativos. Desta forma, podemos classificar essas organizações de diversos modos, onde cada uma tem suas características que as diferenciam entre si, mas todas voltadas para defender os interesses da população.

Ainda de acordo com Menegasso (1999, p. 01):

O Terceiro Setor é composto por organizações cujas atividades se distinguem claramente do primeiro setor - o governo, responsável pelas

tarefas peculiares à esfera pública. Ele também se distingue do segundo setor - o mercado, representado pelas organizações ou atividades com fins lucrativos. Portanto, o terceiro setor é aquele que abrange as atividades que não se submetem à lógica privada do lucro, nem compõem o aparato da burocracia governamental.

Sendo assim, a tese do autor nos reforça a grande importância deste setor que surgiu para atender as necessidades da população que não são atendidas pelos outros setores - o governo e o mercado. Estas organizações pertencem ao denominado Terceiro Setor já que são não lucrativas, não estatais, oriundas da sociedade civil e responsável por ações e iniciativas voltadas para as necessidades das camadas menos favorecidas da sociedade.

De acordo com dados disponibilizados pelo site do IBGE (2005), existe um número crescente destas organizações no Brasil nos últimos anos, como se pode observar na figura abaixo:

Figura 1: Evolução das Entidades Constantes no Cadastro Central das Empresas (CEMPRE), em números absolutos e variação percentual Brasil -1996-2005

Entidades constantes no CEMPRE	Números absolutos			Variação (%)		
	1996	2002	2005	2002 /1996	2005 /1996	2005 /2002
Total	3 476 826	5 339 694	6 076 940	53,6	74,8	13,8
Entidades Privadas e Associações sem Fins Lucrativos	211 787	500 155	601 611	136,2	184,1	20,3
Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos - FASFIL	107 332	275 895	338 162	157,0	215,1	22,6
Outras entidades privadas sem fins lucrativos	104 455	224 260	263 449	114,7	152,2	17,5
Empresas e outras organizações	3 265 039	4 839 539	5 475 329	48,2	67,7	13,1

Fonte: IBGE. Diretoria de Pesquisas, Cadastro Central de Empresas. 1995/2005

Muitas são estas entidades que se destacam pelo seu trabalho, seja na inclusão de pessoas com necessidades na sociedade, na preservação do meio ambiente ou na luta por direitos das classes menos favorecidas. Dentre tantas, podemos destacar a partir da década de 90 o surgimento de algumas das principais organizações não governamentais no país, como o Instituto Ethos em 1998 e a Rede de ONGs da Mata Atlântica em 1992 (FARIA, 2007).

Apesar destas dificuldades, existem algumas instituições que lutam por essas pessoas, elas oferecem cursos de bordado, corte e costura artesanatos entre outras. Pelo Brasil afora, podemos destacar as APAEs, que abrigam estas oficinas

dentro de suas instalações com a ajuda de voluntários e até mesmo com parte de seus recursos e tantas outras organizações, assim também alguns programas governamentais instituídos através de leis de apoio a estas pessoas.

3.2 Histórico das ONGs

Sabemos que o espírito de solidariedade é algo que o ser humano já carrega dentro de si mesmo e que desde antigamente sempre presenciamos instituições e movimentos sociais em luta por melhores condições de vida e por fazerem valerem os seus direitos. Existem algumas teorias sobre o surgimento das ONGs na sociedade, e a grande maioria dos autores que tratam deste assunto, relatam que elas surgiram devido à incapacidade do governo em atender as necessidades de toda a população.

Muitos são os relatos de diferentes autores que retratam o surgimento destas organizações, não se têm ao certo uma data específica quando ao seu surgimento, o que se sabe é que a necessidade da população não atendida pelo governo e pelo mercado é antiga e que desde antigamente até os dias atuais, muitas são as organizações que reivindicam estes direitos. De acordo com Maciel (2006), as ONGs foram introduzidas pela ONU (Organização das Nações Unidas) em 1950 como sendo uma organização internacional.

Para Landim e Fernandes (apud CARRIO, 2000), estas organizações surgiram em meados do século XX, fundadas pela igreja. Sendo assim, desde antigamente a preocupação e as lutas em favor das classes menos favorecidas são constante, como o estado e o mercado não atendiam as necessidades destas pessoas, surge o interesse da sociedade em lutar pelos seus direitos.

Para Tachizawa (2010), estas organizações surgiram e se fortaleceram a partir dos anos 70 onde começam a diversificar as associações civis. Assim o surgimento destas organizações é devido o fato de que uma parte da sociedade – indignada com a situação de muitos - viu a necessidade de sair em defesa daqueles que muitas vezes são excluídos da sociedade por não terem uma oportunidade ou de terem consigo alguma limitação, que acaba os excluindo do meio em que se vivem.

Segundo Karol (apud ACIOLI, 2008, p.4):

No Brasil podemos identificar as primeiras ONGs com origem na Igreja Católica e na atuação de grupos, principalmente de pesquisadores, comprometidos com o desenvolvimento de projetos de assistência aos movimentos populares.

Constata-se assim, que desde seu surgimento estas organizações não tinham vínculos com o governo e nem com o mercado e não visavam lucros, onde seu intuito é lutar e defender os direitos dos cidadãos, fazendo com que a sociedade possa usufruir de melhores condições de vida. Hoje em dia no Brasil, podemos perceber que existem várias instituições voltadas para este fim e uma destas (talvez não tão divulgada) são as igrejas, elas trabalham com ações voltadas para sua comunidade, com programas de assistência as crianças, grupos de recuperação de pessoas que têm alguns vícios dentre tantos outros.

Estas instituições se diferenciam das demais por possuírem algumas características peculiares onde não encontramos nas demais, critérios estes que são necessários para que se enquadrem como sendo uma ONG.

✓ **Não Distribuidoras de lucros**

As ONGs visam prestar serviços gratuitos as pessoas necessitadas, elas não visam obter lucros, sendo assim os lucros auferidos no período não são distribuídos entre os funcionários ou voluntários, eles são investidos na própria instituição em reformas nas instalações, compra de materiais utilizados na instituição e no atendimento de seus usuários e até mesmo na contratação de profissionais, podendo assim atender uma quantidade maior e pessoas.

E de acordo com Montaño (2003, p.207), estas organizações:

não geram receitas suficientes para se manter em operação; assim, essas organizações tem extrema necessidade em captar recursos fora de suas atividades fundantes. Essas atividades e sua característica de "gratuidade" levam a uma falta de auto-sustentabilidade tal que a captação de recursos, ou fundraising, torna-se não apenas uma atividade essencial da organização, mas ainda pode passar a orientar e a condicionar a sua missão.

Sendo assim, ficam evidentes que estas organizações são totalmente diferentes das organizações privadas, elas não distribuem lucros gerados entre seus dirigentes. Os resultados devem ser aplicados em sua própria missão, eles são estritamente distribuídos na própria instituição como compras de materiais, pagamento de funcionários, reformas e até mesmos algumas ampliações para poder

atender melhor seus usuários e até aumentar o número de pessoas que dependem dos atendimentos oferecidos por elas, isto faz com que as diferencie das empresas integrantes do setor privado.

As organizações participantes do terceiro setor têm como características principais a não distribuição de lucros, como fazem as entidades pertencentes ao setor privado (empresas), e não estão sujeitas ao controle estatal, como as organizações do setor público.

✓ **Voluntariado**

O termo voluntariado é algo presente em nosso cotidiano desde antigamente, onde a vontade e a necessidade de ajudar o próximo sempre estiveram presentes na sociedade. Muito são as pessoas – profissionais ou não -, que dedicam parte de seu tempo em prol daqueles mais necessitados que precisem de ajuda e não têm condições, podemos ver muitos destes casos nas instituições religiosas, casas de apoio e em tantos outros órgãos que trabalham em prol do próximo.

Segundo a Lei Nº 9.608 (1998), o serviço voluntário é toda atividade prestada por uma pessoa física a qualquer entidade sem remuneração. Sendo assim, este tipo de serviço prestado por uma pessoa a uma entidade que presta serviços de apoio as pessoas necessitadas, são feitos espontaneamente sem receber nada em troca, as pessoas doam parte de seu tempo e conhecimento para ajudar estas entidades.

Outro conceito de voluntário é apresentado por Souza, Lautert e Hilleshein (2010), onde:

O trabalho voluntário (também denominado de voluntariado) pode ser entendido como a realização de qualquer atividade na qual a pessoa (voluntário) oferece, livremente, o seu tempo para beneficiar outras pessoas, grupos ou organizações, sem retribuição financeira ou material.

Estes tipos de ações desenvolvidas por estes voluntários fazem com que eles se sintam pessoas mais preocupadas com os mais necessitados, eles doam parte do seu tempo e até mesmo do seu dinheiro em prol destes, isto faz com que se sintam úteis para com a sociedade e com o próximo. Diferente do trabalho

sob o controle comumente existente nas organizações com fins lucrativos, o trabalho voluntário acontece a partir de motivações e desejos baseados especialmente no compromisso com uma mudança maior e na responsabilidade frente à comunidade.

O número de voluntários hoje em dia é muito grande, muitas são as pessoas que participam destas organizações, mas este tipo de apoio que as entidades recebem, ainda é muito pequeno e muitas vezes não são suficientes para suprirem as suas necessidades e demanda, já que muitas deles recebem poucos recursos para se manterem e dar mais apoio as pessoas atendidas.

Mas não são apenas as pessoas que têm o espírito de voluntarismo, também podemos nos deparar com algumas empresas que doam uma parcela simbólica tanto do seu lucro, como também de alguns funcionários em prol destas organizações, chamamos isto de voluntarismo empresarial.

No capítulo a seguir, foi descrito as principais características da instituição objeto desta pesquisa, como é o seu funcionamento, seu quadro de funcionários e tipos de serviços ou atendimento oferecidos por ela. Através de uma observação não participante, o autor pode presenciar melhor o ambiente estudado e apresentar suas próprias conclusões.

4 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

A organização na qual esta pesquisa está sendo desenvolvida é a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Pirapozinho/SP, ela surgiu da iniciativa de um grupo de pais de pessoas com necessidades especiais, que levavam seus filhos à APAE de Presidente Prudente (25 km desta cidade), em busca de atendimento terapêutico. Daí veio à vontade de fundar em Pirapozinho/SP uma APAE, isso ocorreu em 1970.

Esse mesmo grupo de pais procurou as autoridades municipais constituídas, e obtendo apoio, em reunião de 17 de Fevereiro de 1971, na Câmara Municipal local, foi instituída a APAE de Pirapozinho/SP que tinha como presidente de honra o Sr. Osório de Souza Santos, o Sr. José Pereira como presidente e o Dr. Carlos Pacheco Henrique como 1º vice-presidente, além dos demais membros.

A instituição está localizada, na Rua Antenor Ferreira Soares, nº 202, no Centro de Pirapozinho (em prédio próprio), tendo como CNPJ 44.857.431/0001-44 está registrada como entidade filantrópica.

Com base em dados fornecidos pela diretora da instituição, a APAE é uma sociedade civil, de caráter assistencial, educacional, cultural, de saúde, de estudo e pesquisa, desportivo e outros, sem fins lucrativos, que tem por finalidade tratar gratuitamente pessoas com deficiência intelectuais, múltiplas e com transtornos globais do desenvolvimento, promovendo e articulando ações de defesa de direitos, prevenção, orientação, prestação de serviços, apoio às famílias, direcionadas à melhoria da qualidade de vida, assegurando-lhes o pleno exercício da cidadania. Ela funciona em regime de período integral, meio período e ambulatorial, de segunda a sexta-feira, no horário das 07h30min às 17h00min.

Segundo informações preliminares coletadas junto à diretora, hoje a APAE de Pirapozinho oferece atendimento integral a 125 alunos e usuários (pois há alguns que não freqüentam as aulas, recebem somente atendimentos na área da saúde e assistência social, por isso denominado usuários), das zonas rurais e urbanas dos municípios de Pirapozinho, Tarabai e Narendiba (todas as cidades vizinhas), com foco na educação, saúde e assistência social, buscando promover a

habilitação e reabilitação, garantindo seus direitos de cidadania e inclusão social. Para isso, ela conta hoje com 34 funcionários (sendo 32 mantidos pela própria instituição e 2 são funcionários cedidos pela Prefeitura de Pirapozinho, o motorista e um professor de educação Física), sendo Médicos (Clínico Geral, Neurologista, Pediatra, Psiquiatra), Professores (Artes, Pedagogos, Informática), Psicólogos, Assistente Social, Fonoaudiólogo, Fisioterapeutas, Terapeuta Ocupacional, Nutricionista e funcionários das áreas administrativas e merendeiras. Para que se possa entender melhor a visualização da estrutura e da função de todos os funcionários dentro da organização estudada, segue nos anexos o organograma da instituição. (ver figura 2)

Ainda de acordo com informações da diretora da entidade, o maior desafio está na captação de recursos, pois com poucos recursos dificulta a entidade expandir seus atendimentos a um número maior de vagas para os atendimentos e conseqüentemente para a contratação de mais profissionais, pois os recursos disponíveis são verbas de repasse municipais, estadual e federal, e como existem mais entidades com trabalhos filantrópicos no município, estas verbas têm que ser divididas entre elas. Uma solução para levantar fundos e garantir assim o atendimento, é a realização de rifas, churrascos, festas beneficentes e o apoio de voluntários (que são os sócios contribuintes e a diretoria).

Há alguns anos atrás a instituição contava com uma oficina de marcenaria, onde os alunos podiam aprender uma profissão, mas hoje ela já está extinta devido o grau de risco que estas pessoas ficavam expostas, onde a possibilidade de acidentes era eminente, pois elas tinham contato direto com ferramentas de corte. Hoje a instituição possui uma oficina pré-profissionalizante, onde ela oferece aulas de corte e costura, artesanato (pois são cursos que não oferecem risco de acidentes), além de informática, orientação com psicólogo, assistente social e terapeuta ocupacional,

Para a diretora o grande desafio é a abertura de vagas no mercado e a permanência destes alunos no mesmo. Devido à falta de recursos e demanda do mercado por contratarem pessoas portadoras de deficiências intelectuais e múltiplas - pois o mercado procura mais deficientes físicos - a instituição acaba não tendo a oportunidade de oferecer alguns cursos de capacitação específica a estas pessoas visando sua inserção no mercado de trabalho. Ela oferece orientação para o convívio social, e os alunos são encaminhados para as empresas, onde estes

passam por vários setores até os profissionais das empresas analisarem em qual setor eles se adaptaram melhor.

No capítulo seguinte, foi mencionado como se deu esta pesquisa, quais os métodos e instrumentos de coleta de dados foram utilizados para que se pudesse desenvolver um bom trabalho e posteriormente analisar e concluir os dados coletados. Estes métodos foram essenciais para que esta tivesse um direcionamento a seguir.

5 ASPECTOS METODOLOGICOS

Conforme já mencionado, o foco deste estudo foi compreender as dificuldades e desafios de uma ONG para capacitar e incluir as pessoas com deficiências intelectuais e múltiplas no mercado de trabalho, em especial no que se refere aos usuários da APAE de Pirapozinho/SP. Dessa forma, é importante ressaltar a importância de uma pesquisa científica na administração, pois é através dela que estudiosos e administradores buscam apresentar soluções para temas do nosso cotidiano. Pois, adquirir o conhecimento técnico não é rápido e fácil, ele exige dedicação, estudo e muita pesquisa, já que implica em muitas questões políticas, cultural e ética e também em muitas linhas de pensamentos diferentes entre os autores.

Neste capítulo são descritos os processos metodológicos utilizados para o desenvolvimento desta pesquisa.

Nesta linha de raciocínio, Gil (2010, p. 01) define pesquisa “como o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos.” Sendo assim, a pesquisa é a forma mais clara e objetiva de se chegar a uma conclusão sobre algum fato ou tema abordado. Assim, esta se julga necessário para esclarecer alguns pontos questionados e descrever o que alguns autores nos revelam sobre capacitação de pessoas com deficiências intelectuais e múltiplas para o mercado de trabalho.

Para que esta pesquisa seja realizada foi necessário seguir alguns meios de investigação. De acordo com Andrade (2010, p. 117), “metodologia é o conjunto de métodos ou caminhos que são percorridos na busca do conhecimento”. Entende-se que, para se desenvolver uma boa pesquisa é preciso saber qual caminho a ser percorrido durante todas as etapas. Para isso, na presente pesquisa se fez necessário seguir alguns procedimentos metodológicos que deram suporte para se alcançar os objetivos propostos.

Quanto ao tipo de abordagem desta pesquisa, esta foi qualitativa. Segundo Fachin (2006, p.81), ela “é caracterizada pelos seus atributos e relaciona aspectos não somente mensuráveis, mas também definidos descritivamente”. Desta forma, nesta abordagem não se utiliza dados mensuráveis, ou seja, não se utiliza de

dados quantitativos. Sendo assim, esta pesquisa não se utilizou dados numéricos para sua execução.

No que se diz a respeito à característica da pesquisa, optou-se a por um estudo de caso. Logo sua elaboração, “consiste num estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetivos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento” (GIL 2010, p. 37). Sendo assim, o estudo de caso é uma forma pela qual procuramos explorar de maneira mais abrangente determinado tema ou assunto. A escolha deste método se dá devido o fato que não foram estudados várias empresas, mas somente uma.

Em relação ao seu tipo, foi realizada uma pesquisa descritiva, que de acordo com Diehl e Tatim (2004), tem como objetivo descrever as características de determinada população ou fenômeno. Neste sentido, este tipo tem por finalidade observar, registrar e analisar determinado problema por meio de observação e entrevistas. Assim, na presente pesquisa buscou descrever a situação das pessoas com deficiências múltiplas e intelectuais no que tange ao mercado de trabalho.

Quanto à delimitação do universo ou da população desta pesquisa, Marconi e Lakatos (2001, p.108), descreve como sendo “um conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum”. Nota-se que, o universo da pesquisa compreende toda a população e amostra, onde a população são todos indivíduos envolvidos na pesquisa e a amostra é uma parcela desta população que será aplicado às entrevistas.

Neste sentido, a presente pesquisa teve como sua população um total de 270 pessoas, sendo os 34 funcionários da instituição (motorista; médicos - clínico geral, neurologista, pediatra e psiquiatra; professores - educação física, artes, pedagogos, informática; psicólogos; assistente social; fonoaudiólogo; fisioterapeutas; terapeuta ocupacional; nutricionista e funcionários das áreas administrativas e merendeiras), todos os 125 alunos e usuários da APAE de Pirapozinho/SP (pois há alguns que não frequentam as aulas, recebem somente atendimentos na área da saúde e assistência social, por isso são denominados usuários) além dos 111 responsáveis (vale destacar que o número de responsáveis é menor que o de usuários por existirem responsáveis por mais de um usuário, pelo fato de serem irmãos ou membros da mesma família). Já a amostra foi composta por 2 funcionários, 2 usuários e 2 responsáveis por estes usuários, compreendendo 6 pessoas, e todas estas foram entrevistadas.

5.1 Instrumentos de Coleta de Dados

Para que esta pesquisa fosse realizada, foi necessário que se utilizasse alguns instrumentos de coleta de dados, que serão apresentados a seguir.

Dessa forma, Diehl e Tatim (2004, p.65), ressaltam que “existem diversos instrumentos de coleta de dados que podem ser empregados a fim de se obter informações”. Desta maneira, não se deve ficar preso somente a um meio de coletar informações a respeito de quais objetivos pretendemos alcançar. Assim, esta pesquisa utilizou-se de vários métodos.

Para o desenvolvimento desta pesquisa fez-se necessários verificar os objetivos propostos e para isso foi desenvolvido uma pesquisa bibliográfica que para Cervo e Bervian (2002, p.65), “procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos.” Desta forma, os autores nos demonstram que devemos buscar a maior quantidade de literatura que tratam do assunto abordado a fim de atingir os objetivos desejados. Para isso, foi feito um levantamento bibliográfico em livros, revistas e site relacionado ao tema.

No decorrer da pesquisa também se fez análise de alguns documentos da instituição, entre eles podemos destacar o histórico, o organograma, a relação de funcionários e da diretoria. Fachin (2006, p.146), deixa claro que “a pesquisa documental corresponde a toda informação coletada, seja de forma oral, escrita ou visualizada”. Neste sentido, a análise documental consiste em verificar não somente documentos disponibilizados pela instituição, mas também em conversas tanto formais quanto informais com os representantes da organização estudada. Sendo assim, esta análise ocorreu por meio de visitas e conversas formais e informais com representantes da instituição.

Com o intuito de se entender melhor o ambiente pesquisado, foi adotada uma observação não participante, onde Diehl e Tatim (2004, p. 71), classificam como sendo “uma técnica de coleta de dados para conseguir informações que utiliza os sentidos na obtenção de determinados aspectos da realidade”. Desta forma, os autores nos demonstram que também é possível coletar dados apenas observando as atitudes e comportamentos das pessoas. No sentido de levantar a maior quantidade de dados possíveis, houve uma observação não-

participante na instituição, ou seja, o entrevistador não participou ativamente da organização somente observando e anotando informações nos momentos de coleta de dados.

Ainda como outra forma de coletar dados, foi desenvolvida uma entrevista. E que Diehl e Tatim (2004, p. 66), nos trazem como sendo “um encontro entre duas pessoas cujo objetivo é que uma delas obtenha informações a respeito de um determinado assunto mediante uma conversação de natureza profissional”. Desta forma, possibilitou o pesquisador extrair maiores detalhes sobre o tema pesquisado e poderá sentir melhor o ambiente e as reações do entrevistado. Para obter maiores informações durante a coleta de dados foi necessário uma melhor aproximação entre o pesquisador e os participantes, onde se desenvolveram entrevistas com 6 pessoas, entre usuários, responsáveis por esses usuários e funcionários da instituição.

Assim, as informações coletadas através desta aproximação por meio de entrevistas se apresentaram fundamentais para que se consiga entender como é o ambiente em que essas pessoas convivem e se obter conclusões mais precisas sobre a realidade das pessoas com necessidades intelectuais e múltiplas, como elas são aceitas ou excluídas da sociedade e principalmente do mercado de trabalho, devido muitos não acreditarem nas suas habilidades.

O método adotado para a coleta de dados através de entrevistas foi escolhido pelo fato de que pode se retratar melhor nas respostas obtidas a realidade vivida pelos entrevistados, onde se pode conhecer melhor as reações de cada um. Diferentemente da aplicação de questionários, onde não se pode conhecer e vivenciar as expressões e sentimentos de quem está respondendo, pois os mesmos somente responderão o que está sendo perguntado e não terão oportunidade de debater ou expressar suas idéias com o entrevistador, por se tratar de questões mais fechadas a um determinado assunto. Sendo assim, foram elaborados três roteiros de entrevistas que foram direcionados para dois funcionários, dois alunos da APAE que estão atuando no mercado de trabalho e dois responsáveis por eles. (ver apêndices 1, 2 e 3).

A presente pesquisa, como já foi dito anteriormente, tem caráter qualitativo, logo o correto é uma aplicação de um roteiro de entrevistas, pois a intenção é qualificar as informações coletadas.

Vale ressaltar que todas as entrevistas ocorreram em total sigilo e em caráter formal, onde os entrevistados foram ouvidos separadamente dos demais, (cada aluno com o seu responsável e somente os funcionários, que por escolha deles, foram entrevistados juntamente por se tratarem dos profissionais que estão ligados diretamente ao encaminhamento destes alunos ao mercado de trabalho) dando assim maior liberdade para que eles possam expor suas idéias e sentimentos a respeito das questões e do tema mais claramente, sem o ressentimento de que serão expostos.

Para que se pudesse realizar uma boa entrevista, foi essencial que o entrevistador deixasse os entrevistados bem à vontade e confiante no decorrer da entrevista, deixando bem claro qual a intenção e a importância da entrevista, isso facilitou as respostas e para se obter um bom resultado.

A seguir, foi apresentada a coleta de dados através da aplicação de entrevistas com os sujeitos da pesquisa e posteriormente sua análise, isto possibilitou ao autor identificar melhor os problemas e dificuldades enfrentados pela instituição, facilitando assim na sugestão de melhorias e alternativas com o intuito de quebrar a barreira existente entre ela e as empresas.

6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo foi apresentada a análise das entrevistas realizadas, assim como as percepções do entrevistador a fim de atender os objetivos da pesquisa. Sendo assim, espera-se ser possível confirmar ou não as hipóteses levantadas no início deste estudo e na sequência desenvolver sugestões para a instituição analisada.

Vale destacar aqui que com o intuito de preservar a identidade dos entrevistados por questões éticas, estes são denominados aqui por aluno e responsável um e dois, e funcionário um e dois.

No que se refere sobre a importância que a APAE de Pirapozinho representa para a sociedade, é discorrido, com palavras do funcionário um (este já atua na instituição há nove anos), o que ela representa:

A entidade tem como finalidade (como eu também me identifiquei), atender o aluno que a partir do programa de estimulação precoce¹, ele possa ser encaminhado para o programa da escola, onde procuramos através dos diferentes programas desenvolverem estas habilidades, oferecer todo suporte necessário para encarar as questões da sua deficiência, onde muitas vezes eles se deparam com uma realidade muito árdua. (funcionário um)

De acordo com o relato exposto, é visível notar o quanto a instituição é importante para a sociedade, para estes alunos e também sua família. Ao que se percebe ela trabalha possibilitando que eles tenham melhores condições de vida – de educação, saúde e principalmente de convívio social - estes atendimentos possibilitam uma melhor convivência com os demais membros da sociedade, uma vez que eles aprenderam a conviver com suas deficiências e limitações.

Esta importância também é descrita pelo aluno um, que frequenta a instituição há um ano e meio e hoje está inserido no mercado de trabalho:

Eu estudava em outra escola, era uma escola normal, na APAE eu estudava cedo e a tarde tinha as oficinas que eu fazia também (fazia de

¹ **Estimulação Precoce:** é um programa que atende crianças de 0 a 3 anos que nasceram com deficiências e que passam por uma série de estimulações psicomotoras de certa maneira para desenvolverem suas competências diárias dos movimentos – coordenação motora, linguagem, sensibilidade – é um trabalho suplementar e faz com evite que outros tipos de deficiências venham surgir, e que trabalha com um tripé na área da educação, saúde e assistência social.

tudo: artesanatos, informática), tinha um convívio normal com os demais alunos. Eu não tenho nenhuma dificuldade de estudar lá. (aluno um)

Com base na observação não participante, foi possível notar que a APAE se torna um ambiente acolhedor para seus alunos, pois nela eles se relacionam com outras pessoas e acabam aprendendo algo que os ajudam a desenvolver suas habilidades. Este convívio acaba fazendo com que estes alunos se sintam mais acolhidos e aos poucos vão quebrando não só as barreiras impostas pela sociedade, mas também seu próprio medo de se relacionarem com outras pessoas, elevando sua autoestima e confiança.

Este trabalho desenvolvido pela instituição também é relatado no depoimento do funcionário dois (que já está na instituição há quatro anos), para ele:

Essa importância tanto para as crianças quanto para os próprios usuários em si, essa questão da deficiência, da desmistificação destes mitos em relação às deficiências. A gente tenta trabalhar bem nesta faixa, de conduzir a pessoa com a sua deficiência na sua diferença, todos nós somos diferentes, cada um de nós tem nossas limitações, então é importante existir a APAE, o serviço de atendimento as famílias com deficiências. (funcionário dois)

Conforme citado anteriormente e comentado pelo funcionário, a sociedade ainda impõe muitas barreiras, obstáculos e preconceito para com estas pessoas e acabam as excluindo do seu convívio, são esquecidas e deixadas de lado, como se não fosse ninguém, como se não fossem seres humanos e o trabalho que a APAE desenvolve têm o intuito de quebrar esse paradigma que é imposto a eles. É possível perceber que o trabalho desenvolvido pela instituição se revela determinante para resgatar os valores e a dignidade destas pessoas que acabam sendo excluídas da sociedade, valorizando seus sentimentos e inserindo-os no convívio diário com a sociedade, fazendo com que eles sejam respeitados como qualquer outro cidadão.

O papel da APAE também é retratado na fala do responsável pelo aluno um, onde nos traz como ele se sentia antes de entrar na instituição:

Ele frequenta a APAE faz um ano e meio, ele estudava numa escola normal, mas às vezes sofria de convulsões e como têm muitos alunos lá, ele tinha medo de dar convulsão e eles demorarem pra socorrerem e como na APAE o atendimento é melhor e mais rápido do que na escola normal, aí o porteiro falou que ia dar um jeito porque ele não podia ficar sem estudar, nem que fosse na APAE ai ele correu atrás e decidiu matricular ele lá. (responsável pelo aluno um)

Diante deste relato, podemos perceber que a discriminação que existe com estas pessoas ainda é muito grande, visto que a escola não tem aparato legal para lidar com este tipo de aluno e precisa recorrer a esta instituição afim de que se possa ser oferecido todas as reais necessidades que estes necessitam. Assim, podemos perceber também nesta escola, um funcionário que notou a dificuldade deste aluno e se dispôs a ajudar, esse fato ainda é muito raro de se presenciar em nossa sociedade, o que ocorre são as pessoas ignorando-os pelo fato de ser mais fácil não enxergar as pessoas com necessidades intelectuais e múltiplas do que ajudá-los, dando apoio onde eles realmente necessitam: atenção e respeito.

No que se diz respeito à capacitação profissional oferecida pela APAE as pessoas com necessidades intelectuais e múltiplas, observou-se que há sim um trabalho sendo realizado.

Tal como pode ser observado no relato do responsável dois a seguir:

Ao menos o meu filho foi muito bem preparado, ele não foi para este serviço por acaso, ele queria muito trabalhar e no final do ano se dedicou muito e foi trabalhar, trabalhou certinho quando mandava fazer alguma coisa ele ia e fazia, onde mandava ir ele ia. Até que ele pegou uma bactéria no pé por causa da bota, e foi isso que a fez afastar do serviço até hoje². (responsável pelo aluno dois)

Segundo o depoimento apresentado por este responsável, fica claro que a capacitação oferecida pela APAE aos seus alunos é adequada e atendeu as suas expectativas. Por outro lado, observou-se que também é necessário um esforço e força de vontade por parte dos alunos, pois de nada adianta a instituição capacitá-los e eles não quererem, não demonstrarem interesse em estar se inserindo no mercado de trabalho. Este relato acaba sendo um pouco contraditório quando se analisa o depoimento do responsável dois:

Ajuda sim, mas acho que deveria ser mais para o tipo de serviço que ele vai fazer. (responsável pelo aluno um)

Diante destas palavras, nota-se que a capacitação ainda é algo que não atende todas as expectativas dos familiares, essa capacitação acaba sendo algo de acordo com a demanda e eles esperam algo mais específico, que os instrua

² O aluno acabou desenvolvendo uma bactéria no pé devida o fato de usar a bota o dia inteiro, e contrair uma alergia. Até o momento da entrevista ele estava afastado pelo INSS de suas atividades na empresa.

a trabalhar em qualquer lugar. Como podemos verificar a partir do depoimento de um dos funcionários:

Oficial, organizado assim voltado para inclusão não. O que existe é a empresa entrar em contato com a entidade e aí solicita que a gente faça este encaminhamento de usuários ou ex-usuários, que possam passar por esses desafios e se adaptar na empresa. Nós ainda não nos deparamos qual foi a real necessidade da empresa em contratar pessoas com deficiências, se é pela legislação ou se é pelo lado humano. Mas acreditamos que seja legislação, pois não sabemos qual foi a real motivação pelo qual levou estas empresas a contratarem. Mas este feito já é um grande avanço, pois o nosso país é complicado, mas está começando a se voltar para essas pessoas quase que excluídas da sociedade. O único programa que a gente trabalha e de forma bimestral é o PAPI (Programa Apaiano de Prevenção), nele a gente procura organizar palestras com temas de interesse da população, onde procuramos trabalhar a parte educativa da deficiência, a gente também trabalha com grupos de famílias para conscientizar sobre estas deficiências. (funcionário um)

Segundo tal ponto de vista ainda existe uma grande barreira a ser quebrada entre a instituição e as organizações, uma vez que ela ainda não capacita seus alunos voltados a uma área específica dentro das empresas e este trabalho que está sendo desenvolvida ainda está se iniciando e muito pouco se tem feito para que se aumente o número de alunos inclusos no mercado de trabalho. Talvez seja pela falta de demanda do mercado, conforme depoimento de um funcionário:

Realizamos trabalhos no intuito de oferecer as condições psicológicas para que estes usuários se interajam no meio em que ele será inserido. Também é feito um trabalho de acompanhamento com a família, a gente chama e conversa, pois ela também cria uma expectativa em relação a esta nova realidade do filho, mais um trabalho de orientação. (funcionário dois)

Ao que se percebe pelo relato, hoje a instituição ainda encontra muitas dificuldades com estas inclusões, embora ela esteja aos poucos buscando maiores oportunidades para que estas pessoas sejam aceitas pelo mercado de trabalho, conforme fala do funcionário a seguir:

Aqui existe uma oficina pré-profissionalizante, eles fazem trabalhos artesanais para trabalharem algumas habilidades sociais, noções de produção, o trabalho em equipe. Quando acontece a demanda, a gente costuma fazer uma série de atendimentos mais individualizados, conversa a respeito do trabalho, sobre postura que exige para trabalhar, os direitos e deveres, às vezes vamos a empresa buscar informações sobre o que ele irá fazer, sobre as necessidades da empresa, explicamos a deficiência, as habilidades e limitações do usuário. Procuramos oferecer as melhores condições para que a empresa possa receber este usuário, é uma capacitação mais no sentido de orientar mesmo. (.....) É um trabalho muito árduo, mas não temos um trabalho específico para encaminhamento para o mercado de trabalho. (funcionário um)

Como o entrevistado nos relata talvez estas contratações ainda ocorra devido o cumprimento da legislação (Lei nº 8.213/91, já citada no capítulo sobre mercado de trabalho) e que ainda é necessário que se haja uma conscientização maior por parte da sociedade em relação à atenção voltada a estas pessoas.

A seguir serão transcritos relatos dos entrevistados quando questionado sobre o seu convívio no ambiente de trabalho, como foi sua aceitação diante dos demais funcionários.

Alguns membros da sociedade já começam a quebrar as barreiras impostas a estas pessoas, conforme citado na fundamentação teórica por Pastore, onde ele defende que muitos dos problemas que afligem estas pessoas vêm da sociedade, mas a aceitação destes alunos por boa parte dela já começa se mostrar visível como podemos observar no depoimento do aluno um:

É boa, eles me ajudam e tenho muitos amigos, eles me tratam bem, eu gosto deles e eles gostam de mim. No começo eles não ficaram com medo por eu ter vindo da APAE não, porque praticamente eu não tenho nenhuma deficiência não. Eu estava meio assim fechado, mas depois fui me soltando mais, eu já tenho um bom relacionamento e não tenho mais dificuldades com o convívio, têm pessoas que chegam lá que tem dificuldades com o serviço ai eles colocam nos serviços mais leves, mas eu não tenho dificuldades nenhuma não para fazer os serviços. (aluno um)

Esta inserção (embora pequena) contribui e muito para o desenvolvimento do aluno, proporcionando assim uma aceitação de sua própria limitação e isto faz com que ele se sinta acolhido no meio em que convive. Esta aceitação também é descrita pelo seu responsável:

Acho que ajudou hoje ele tem o emprego dele, me ajuda bastante, melhorou. Ele sempre foi calmo, mas agora ficou mais calmo ainda e com mais responsabilidade. (responsável pelo aluno um)

Como podemos perceber nesse relato, esta inserção possibilita que o aluno se sinta melhor e o fato dele estar (embora que aos poucos) sendo inserido na sociedade serve para que ele encontre forças e assim superar suas limitações e acaba provando para si mesmo e para a sociedade que é capaz de ter uma vida normal assim como todos os demais.

Diante dos relatos aqui apresentados e das condições e necessidades levantadas sobre o trabalho e as dificuldades em que a instituição vivencia em

relação a sua capacitação oferecida aos seus usuários, a seguir será demonstradas algumas alternativas para que ela possa melhor incluir seus alunos no mercado de trabalho.

Para melhor ilustrar tais condições apresentadas, seguem abaixo as falas dos funcionários:

Acho que a questão de montar um trabalho específico, que ainda não existe, pois acredito que um trabalho voltado mais para a área do que a orientação, (.....) Mas acredito que a instituição deveria se preparar mais para esta parte, a gente até tenta fazer mais não é dirigida, esta orientação é mais individual, e ocorre quando surge a demanda. (funcionário dois)

Ela deveria se preparar mais, buscar mais qualificações, pois hoje depende muito da demanda, e esta orientação é mais individualizada. Hoje a instituição é voltada mais para a formação no convívio social, na área educacional e de saúde, ainda não tem algo específico para inclusão no mercado de trabalho. (funcionário um)

É notável nestes depoimentos que o trabalho que a instituição desenvolve é voltado mais para o acompanhamento psicológico e comportamental destes usuários, embora haja uma escassez de demanda a APAE ainda tem muitas dificuldades em oferecer uma capacitação mais específica voltado ao mercado de trabalho. Situação esta que pode ser visualizada pelo entrevistador durante suas visitas, através de uma observação não participante, pois em momento algum foi apresentado algum tipo de formação oferecida pela instituição a estes alunos, o que se pode notar foi o acompanhamento destes com profissionais da área da saúde.

Como citado por Minarelli no decorrer da fundamentação teórica, as pessoas precisam ter competência no que fazem, sendo assim elas precisam de ajuda de profissionais em diversas áreas para que possam desenvolver suas habilidades muitas vezes desconhecidas, ou pelo grau da sua limitação não sabem distinguir tal aptidão. Com o conhecimento técnico destes profissionais aliados com o acompanhamento psico-social oferecido pela instituição, se tornará um caminho mais curto para que estas pessoas consigam uma colocação neste tão concorrido e exigente mercado de trabalho.

Esta dificuldade se deve também pela falta de empresas interessadas em contratar funcionários oriundos destas instituições, conforme relatos abaixo:

Depende da demanda do mercado e também da aceitação por parte da família em relação à deficiência que seu filho tem. Mas se o mercado

tivesse uma demanda específica, possibilitaria para nós realizarmos um trabalho voltado para atender esta necessidade. (funcionário um)

(....) parece que tem uma lei que exige que as empresas tenham que ter funcionários assim, mas elas contratam porque precisam e a lei exige. (responsável aluno um)

Segundo relatos ainda há um receio por parte das empresas em contratar estas pessoas, pois muitas vezes ainda ocorre preconceito para com elas ou até mesmo pelo fato de não acreditarem que elas sejam capazes de realizar as tarefas como outro funcionário normal. Muitas vezes o que acaba ocorrendo é o contrário, estas pessoas possuem habilidades únicas, como já citadas anteriormente na fundamentação teórica por Pastore, onde ele considera as “pessoas com deficiência como possuidores de habilidades e requisitos peculiares”.

Ainda segundo relatos dos funcionários entrevistados na instituição, existe outra grande dificuldade enfrentada pela APAE em relação a esta capacitação. De acordo com eles:

A grande dificuldade é por parte da família dos possíveis usuários em não aceitar a deficiência e as confundirem com doença mental, onde eles associam a idéia da APAE com um hospital psiquiátrico, (.....) e poderão ser tachados como loucos. Pois ainda existe uma falta de conscientização da sociedade e principalmente da família em relação a essas pessoas com deficiências. (funcionário um)

Realmente a grande dificuldade ainda é por parte das famílias em aceitarem que seu filho tem alguma deficiência e não doença. (funcionário dois)

De acordo com as falas demonstradas, ainda existe a falta de informação que as famílias destas pessoas possuem e esta não distinção em o que é uma doença e o que é uma deficiência, faz com que elas próprias acabem excluindo seus filhos da sociedade pelo medo da reação dos demais indivíduos. Este relato confirma a idéia exposta por Glat no decorrer da pesquisa, onde ela nos traz que há sim um constrangimento por parte da família pelo fato de possuir uma pessoa com deficiência em seu meio.

Outro ponto que pode ser levantado nesta pesquisa foi o acompanhamento feito pós-encaminhamento destes usuários ao mercado de trabalho pela instituição. Como é o trabalho realizado pela APAE para dar seqüência no tratamento destes que já estão inseridos e para capacitar novos integrantes ao mercado de trabalho, se houver um acompanhamento como é feito, se é de maneira

que venha a contribuir para o aluno em seu ambiente de trabalho. A seguir serão transcritos depoimentos dos funcionários para melhor diagnosticar esta situação:

Quando temos a possibilidade de conversar (devido o horário da jornada de trabalho deles) a nós perguntamos com está, se está conseguindo acompanhar o ritmo de trabalho. (.....) Mas a gente está sempre mantendo contato, fazendo acompanhamento, mas isso ocorre geralmente no começo, e também a família acaba procurando a gente depois. (funcionário dois)

No inicio a gente ainda procuramos os usuários e a família, perguntou como ele estava indo no trabalho, deixando aberto a possibilidades de se ele apresentar algum problema que estaremos à disposição para fazermos acompanhamento dentro do programa de ambulatório. Em relação ao nosso setor fica uma coisa mais esporádica, de acordo com a demanda que nos apresenta. (funcionário um)

Segundo o ponto de vista destes funcionários, pode-se perceber que existe sim um acompanhamento pós-encaminhamento por parte da instituição para com estes usuários e seus familiares, demonstrando interesse e preocupação em saber como anda a vida, o trabalho e o comportamento destes após iniciarem uma nova etapa em sua vida. Durante a observação não-participante, o autor pode notar que este trabalho é realizado através de visitas feitas pelos profissionais da instituição às famílias dos alunos inseridos no mercado de trabalho ou muitas vezes em reuniões que sempre ocorrem na APAE.

Este acompanhamento (embora que esporádico, devido à quantidade de aluno da instituição encaminhado) é essencial para que se possa fazer uma boa avaliação do trabalho realizado pela APAE no sentido de capacitar e inserir seus usuários e posteriormente adotar as modificações necessárias quanto ao treinamento oferecido e para que este número de inseridos venha aumentar com o tempo.

Diante todos os relatos aqui apresentados, pode se perceber que a instituição está preocupada sim em capacitar e inserir seus usuários no mercado de trabalho, embora ela ainda enfrente algumas barreiras da sociedade e muitas vezes até da própria família. O trabalho dela não para diante destes obstáculos e sempre com a intenção de oferecer melhores condições de vida e dar oportunidades a estas pessoas excluídas e esquecidas pela sociedade.

A seguir foram apresentadas as conclusões em que o autor se chegou diante tal pesquisa realizada e algumas sugestões com o intuito de melhorar este trabalho realizado pela instituição.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todas as pesquisas bibliográficas, análise da fundamentação teórica (terceiro setor, mercado de trabalho e capacitação profissional de pessoas com necessidades intelectuais e múltiplas), observação não-participante e realização de entrevistas, pode-se chegar a algumas conclusões que serão apresentadas neste capítulo, com o intuito de atingir os objetivos propostos inicialmente pela pesquisa. Podendo assim, averiguar se as hipóteses apresentadas no início desta serão comprovadas ou contraditórias ao que se foi proposto.

É perceptível que o tema capacitação profissional de pessoas com necessidades intelectuais e múltiplas ainda é um assunto pouco discutido pelos autores (ainda existe uma lacuna na literatura) e até mesmo pela comunidade, visto que hoje essas pessoas ainda enfrentam muitas barreiras e obstáculos impostos pela sociedade e pelas empresas, elas acabam sendo deixadas de lado, são excluídas e, muitas vezes, passam despercebidas devido o fato de possuírem algumas limitações.

Diante dos fatos apresentados ao longo da pesquisa, pode-se chegar ao entendimento de que essas pessoas necessitam muito de apoio, não só da família, mas também de instituições, que dêem a eles a devida atenção e respeito que eles tanto necessitam. Essas pessoas são mais do que especiais, elas são únicas e detêm consigo habilidades que não se encontram em qualquer pessoa e o apoio oferecido por estas instituições que lutam pelos seus direitos e enfrentam seus problemas como eles realmente são, e sabem distinguir a sua deficiência e não as julgam como uma doença como muitas pessoas os trata, faz com que elas se sintam importante para superar suas deficiências.

Em relação à instituição objeto desta pesquisa, pode-se perceber que ela desenvolve um papel muito significativo para a sociedade, sendo referência no atendimento prestado aos seus usuários e as famílias. Embora a APAE de Pirapozinho/SP ainda enfrente algumas barreiras para capacitar e encaminhar seus usuários ao mercado de trabalho seja pela demanda que o mercado oferece ou até mesmo pelo fato dela ser uma instituição sem fins lucrativos (onde depende de

verbas repassadas pelos governos e a ajuda de trabalhos voluntários), ela está sempre se preocupando em oferecer e dar oportunidades iguais a estas pessoas, sem distinção.

As hipóteses apresentadas inicialmente foram comprovadas parcialmente, ao término da pesquisa, pois através das entrevistas realizadas pode-se concluir que a capacitação oferecida pela instituição pode sim incluir socialmente estas pessoas, não só no contexto organizacional, mas oferecer condições para que elas se sintam cidadãos ativos na sociedade, porém ela não os capacita para uma área específica. Pode-se perceber também, que ainda há uma grande barreira por parte das possíveis empresas contratantes em dar oportunidades a pessoas portadoras de necessidades intelectuais e múltiplas.

A escolha por uma realização de entrevistas foi fator determinante para que se atingissem os objetivos definidos no início da pesquisa, através delas foi se obtendo respostas e minimizando as dúvidas sobre o assunto em questão, podendo desta forma chegar a algumas conclusões que são os resultados finais do estudo realizado que serão apresentados neste capítulo. A escolha pela utilização de entrevistas como forma de coleta de dados foi possível retratar melhor as respostas dos entrevistados, mostrando assim a realidade vivenciada por eles, diferentemente da aplicação de questionário onde não se pode analisar a sinceridade nas respostas.

Como já citado no decorrer deste estudo, os pessoas com necessidades intelectuais e múltiplas são possuidores de habilidades e requisitos peculiares, muitos deles apresentam dificuldades superáveis diante das vagas de empregos que lhe são oferecidas e que com algumas pequenas adaptações no ambiente de trabalho, fará com que elas desenvolvam as suas atividades normalmente.

Ao final desta pesquisa também foi possível identificar que ainda existe barreiras por parte da sociedade para com estas pessoas, mas que aos poucos esta barreira esta se rompendo. Como se pode perceber em conversa com os alunos, esta conscientização aos poucos está mudando e a aceitação por partes de algumas pessoas da sociedade já começam a serem vistas. Pode-se notar esta mudança no convívio com os funcionários da organização, pois todos os usuários são tratados com carinho e sem distinção.

Entretanto, algumas empresas ainda impõem suas próprias barreiras para com estas pessoas e acabam optando por não as contratarem e as que contratam são somente por exigência de leis. Elas parecem acreditar que terão menos aceitação por parte de seus clientes em relação à qualidade dos serviços e produtos produzidos por estas pessoas e acaba deixando de lado o fato de se mostrar uma empresa que preza os valores sociais.

Conforme fundamentação teórica e comprovada nos relato dos funcionários e na reação dos alunos e responsáveis quando abordados, foi possível também notar que as famílias também acabam criando barreiras para seus filhos, pois a falta de informação acaba fazendo com que elas confundam as deficiências de seus filhos com uma doença. Pelo falto de serem leigos no assunto, acabam desenvolvendo alguns obstáculos que atrapalham o desenvolvimento dos mesmos, elas criam receio e deixam de procurar apoio para que se eles possam ter um acompanhamento de pessoas capacitadas e tratar de seus filhos.

Muitas vezes a instituição é vista como um local que trata de pacientes psiquiátricos e não como uma instituição que dá apoio as pessoas portadoras de necessidades intelectuais e múltiplas.

Em relação ao resultado apresentado pelas famílias entrevistadas quanto à inserção de seus filhos no mercado de trabalho, foi algo que despertou curiosidade, pois somente um responsável entrevistado apontou que seu filho mudou o seu comportamento, embora ele sempre tenha sido um filho calmo, o fato dele estar trabalhando o fez com que se tornasse mais calmo e mais responsável. Já para o outro responsável seu filho se manteve indiferente, pois ele sempre foi um filho quieto e sempre gostava de ficar em seu canto, quando começou a trabalhar chegava cansado e acabava ficando um pouco distante dos demais familiares.

Diante dos resultados obtidos junto à pesquisa, pode-se elaborar e sugerir algumas mudanças que poderão ser adotadas pela instituição a fim de prever melhorias e até mesmo firmar parcerias referentes à capacitação e inclusão de seus usuários no mercado de trabalho, tais como:

a) *Parcerias com empresas*: manter junto a Associação Comercial do município um cadastro de empresas possíveis contratantes a fim de incluir em seu quadro de funcionários estas pessoas com necessidades intelectuais e múltiplas, onde estas empresas colocaram os cargos e as atividades que estas

peças irão desenvolver, fazendo juntamente com a instituição, um treinamento específico para a vaga;

b) *Captação de Voluntários*: desenvolver alternativas que atraiam uma maior participação de voluntários na instituição e possam dar orientações e treinamentos quanto às atividades rotineiras desenvolvidas nas empresas, capacitando estes portadores;

c) *Semana de Conscientização*: desenvolver palestras com profissionais de diversas áreas a fim de conscientizar à sociedade sobre as deficiências desenvolvidas por cada aluno e o quanto é importante o apoio deles para o desenvolvimento e a sociabilidade destas pessoas;

d) *Oficina Profissionalizante*: buscar parcerias e recursos com empresas e os governos municipais, estadual e federal para a construção de uma oficina profissionalizante dentro ou até mesmo fora da instituição que possa oferecer diversos cursos voltados para o mercado de trabalho, utilizando-se até mesmo de profissionais da própria APAE, pais e outros profissionais de diversas áreas;

Chegado ao término desta pesquisa, espera-se que esta tenha servido e contribuído para alertar e conscientizar a população e os empresários o quanto é importante valorizar e olhar com outros olhos estas pessoas que fazem parte da nossa sociedade, mas que devido o fato de possuírem algumas limitações acabam sendo excluídas no meio em que se vivem. Elas sofrem muito com essas limitações e deficiências, se não dermos atenção e a devida importância que elas merecem, dificilmente elas se sentiram verdadeiros cidadãos, temos que voltar nossos pensamentos para as pessoas que mais necessitam de apoio.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACILOI, ANDRÉA. **A explosão das ONGs no mundo e no Brasil e seus reflexos no espaço rural fluminense.** Disponível em: http://w3.ufsm.br/gpet/engrup/ivengrup/pdf/acioli_a.pdf. Acesso em: 10 mar. 2012.

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico.** 1º ed: São Paulo: Atlas, 2010.

AZEVEDO, MARCOS de. **O terceiro setor e o direito ambiental: ONGs: desenvolvimento, estratégia de atuação e gestão.** São Paulo: Meio Jurídico, 2006.

BARDUCHI, A. L. J. (org.). **Empregabilidade: competências pessoais e profissionais.** São Paulo: Person Prentice Hall, 2010. Disponível em: http://unoeste.bvirtual.com.br/editions/1617-empregabilidade-competencias-pessoais-e-profissionais.dp?search_id=11576164&search_results_type=Edition. Acesso em: 10 mar. 2012.

BRASIL. Congresso Nacional. **Lei de Cotas.** Lei nº 8.213/91, 24 de Julho de 1991. Lei de contratação de Deficientes nas Empresas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 08 mar. 2012.

BRASIL. Congresso Nacional. **Lei do voluntariado.** Lei nº 9.608, de 18 de Fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm. Acesso em: 19. mai. 2012.

CAMARGO, J. M. Flexibilidade e produtividade do mercado de trabalho brasileiro. In: CAMARGO, J. M. (org.). **Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil.** Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas. 1996.

CERVO, A. L., BERVIAN, P. A. **Metodologia científica.** São Paulo: Prentice Hall, 2002.

DIAS, A. C. S. **No Brasil existe uma ONG para cada 600 habitantes.** Disponível em: http://sonhareacontecer.org.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38&Itemid=35. Acesso em: 28. jun. 2012.

DIEHL, A. A., TATIM, D. C. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

FACHIN, O. **Fundamentos de metodologia.** 5 ed.[rev]. São Paulo: Saraiva, 2006.

FARIA. C. **ONGs (Organizações não Governamentais)**. Disponível em: <http://www.infoescola.com/geografia/ONGs-organizacoes-nao-governamentais/>. Acesso em: 27. jun. 2012.

FERNANDES. R.C. O que é o terceiro setor? In: IOSCHIPE. E. B. (org). **3º Setor: desenvolvimento social sustentado**. 3 ed. Rio de Janeiro. Paz e Terra: 2005.

GIL, C. A. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GLAT, R. **Uma família presente e participativa: o papel da família no desenvolvimento e inclusão social da pessoa com necessidades especiais** 2004. Disponível em: http://www.eduinclusivapesq-uerj.pro.br/livros_artigos/pdf/familia.pdf. Acesso em: 13 abr. 2012.

GLAT, R. & DUQUE, M. A. T. **Convivendo com filhos especiais: o olhar paterno**. Rio de Janeiro: Editora Sette Letras, 2003.

GLAT, R., NOGUEIRA, M. L. de L. **Políticas educacionais e a formação de professores para educação inclusiva no Brasil**. Revista Integração. Brasília: Ministério da Educação/ Secretaria da Educação Especial, ano 14, nº 24, 2002.

GOKHALE, S. D. **A família desaparecerá?** In Revista Debates Sociais nº 30, ano XVI. Rio de Janeiro, CBSSIS, 1980

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo Demográfico 2010 - **Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_impresao.php?id_noticia=2170. Acesso em 04 no. 2012

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Sala de Imprensa: **As Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos no Brasil**. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1205&id_pagina=1. Acesso em: 03 nov. 2012.

MACIEL. Z. N. **ONG: uma história de vida solitária**. 2006. 63 f. Monografia (Especialização em gestão Solidária para Organizações Solidárias) – Libertas Consultoria e Treinamento, Universidade Católica de Pernambuco. Recife. Disponível em <http://www.libertas.com.br/site/base/maciel,.maria.zeneide.2006.pdf>. Acesso em: 02. jul. 2012.

MARCONI, M. A., LAKATOS, E. M. **Fundamentos da metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARCONI, M. A., LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 5 ed [rev]. São Paulo: Atlas, 2001.

MENEGASSO, M. A. **O terceiro setor**: uma discussão preliminar. Disponível em: <http://www.portalsocial.ufsc.br/tsetor/umadiscussaopreliminar.htm>. Acesso em: 05. jul. 2012.

MIGLIORIA, L. G. M. R. **Relações de trabalho II**. 2. ed. Disponível em: http://academico.direitorio.fgv.br/ccmw/images/a/a5/Rela%C3%A7%C3%B5es_de_Trabalho_II.pdf. Acesso em: 31. mar. 2012.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade**: o caminho das pedras. 19. ed. São Paulo: Gente, 1995.

MONTAÑO, C. **Terceiro setor e a questão social**: Crítica ao padrão emergente de intervenção social. 2 ed. São Paulo. Cortez, 2003.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para pessoas com deficiências**. São Paulo: Ltr, 2000.

SANTOS, F.; SANTANA, R. **Os pessoas com necessidades especiais e o mercado de trabalho**: um estudo sobre o papel social da unoeste de presidente prudente – SP no processo de inclusão social. 2008. 45 f. Trabalho de Conclusão de Cursos (Administração) – Faculdade de Ciências Jurídicas e Contábeis, Universidade do Oeste Paulista – Unoeste, Presidente Prudente.

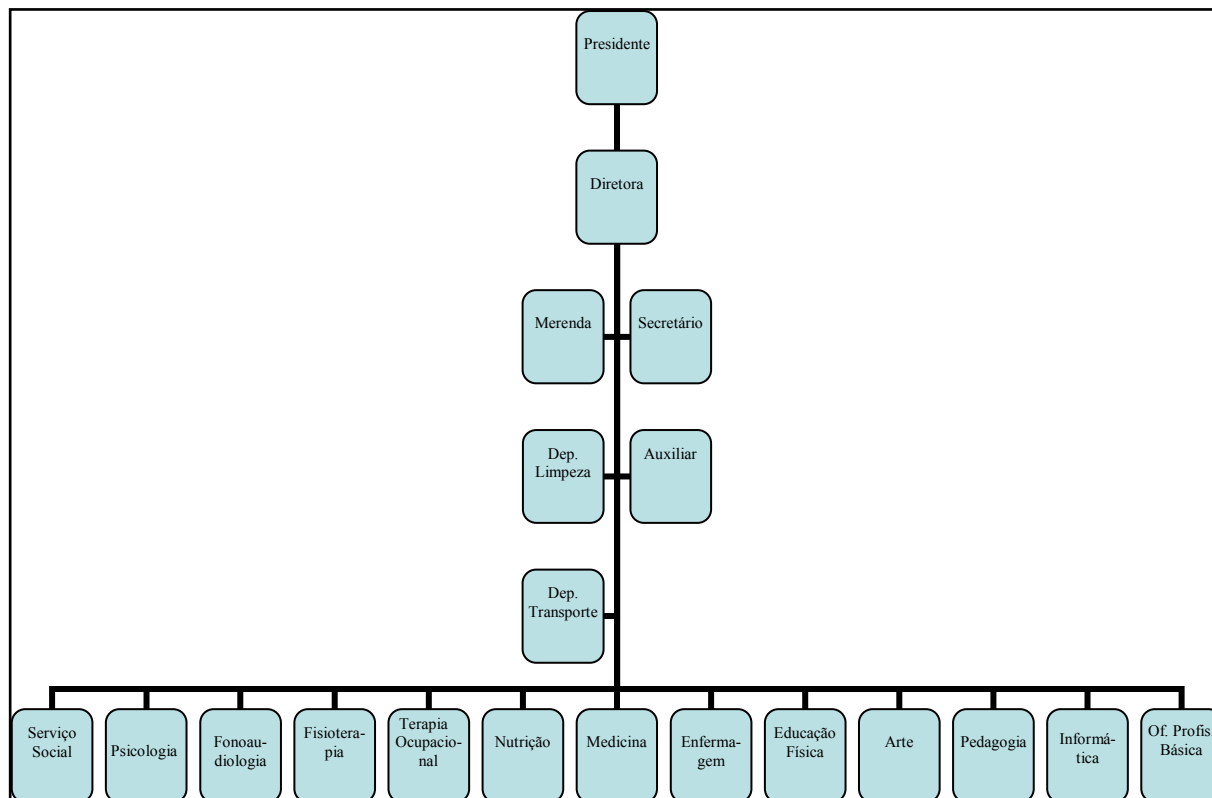
SOUZA, L. M. de; LAUTERT, L; HILLESHEIN, E. F. Trabalho voluntário, características demográficas, socioeconômicas e auto percepção da saúde de idosos de Porto Alegre. **Revista da escola de enfermagem da USP. versão impressa ISSN 0080-6234. Rev. esc. enferm. USP vol.44 no.3 São Paulo set. 2010.** Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342010000300003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 19 mai. 2012.

TACHIZAWA, T. **Organizações não governamentais e terceiro setor**: Criação de ONGs e Estratégias de Atuação. 4 ed. São Paulo. Atlas. 2010.

ANEXOS

ANEXO 1 Organograma da Instituição

Figura 2 – Organograma da Instituição



Fonte: Material cedido pela organização

APÊNDICES

APÊNDICE 1
Roteiro de Entrevista (Funcionário)

Nome:

Função:

Setor que trabalha:

Tempo em que trabalha na organização:

1. Comente como é o seu dia-a-dia na organização.
2. Em sua opinião qual a importância da APAE de Pirapozinho?
3. Para você quais as principais dificuldades enfrentadas pela APAE?
4. A APAE possui algum programa/parceria de inclusão de seus “alunos” no mercado de trabalho? (Se sim, em que consiste essa parceria, Se não, quais as dificuldades que ela enfrenta para desenvolver algum programa/parceria?)
5. De que maneira a APAE de Pirapozinho capacita seus alunos para o mercado de trabalho?
6. Em sua opinião, quais as dificuldades que a APAE de Pirapozinho enfrenta para capacitar e encaminhar seus alunos para o mercado de trabalho?
7. Em sua opinião, o que poderia ser mudado na instituição para aumentar o número de alunos inclusos no mercado de trabalho?
8. Você acha que há preconceito por parte dos gestores das empresas na hora de contratar um portador de deficiências intelectuais e múltiplas? Por quê?
9. Como é o acompanhamento da APAE em relação a estes alunos após serem contratados pelas empresas? Descreva as experiências destes alunos encaminhados.

APÊNDICE 2
Roteiro de Entrevista (Responsável)

Nome:

Pai de quem:

Qual deficiência:

1. Desde quando ele (a) freqüenta a APAE?
2. Em sua opinião a APAE prepara e encaminha os alunos para o mercado de trabalho?
3. Como foi a preparação de seu filho (a) para atuar na empresa em que ele trabalha?
4. O comportamento dele (a) mudou após começar a trabalhar? De que maneira?
5. Você acredita que existe preconceito por parte das empresas na contratação de alunos com deficiências? Por quê?

APÊNDICE 3
Roteiro de Entrevista (Aluno)

Nome:

Idade:

Tipo de deficiência:

Grau de deficiência:

1. Fale sobre o seu dia-a-dia na APAE.
2. Fale sobre seu trabalho. Você gosta? O que você faz?
3. Como é sua amizade com os demais funcionários da empresa? Como eles te tratam?
4. Qual a coisa mais importante que você faz na empresa?