

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS – LINHA DE FORMAÇÃO
ESPECÍFICA EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS**

CAROLINY SARTOR

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:
UM ESTUDO DE CASO EM UMA COOPERATIVA DE ENERGIA ELÉTRICA DO
SUL DE SANTA CATARINA**

**CRICIÚMA
2015**

CAROLINY SARTOR

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:
UM ESTUDO DE CASO EM UMA COOPERATIVA DE ENERGIA ELÉTRICA DO
SUL DE SANTA CATARINA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de bacharel no Curso de Administração de Empresas – Linha de Formação Específica em Administração de Empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora Prof^a Dra. Natália Martins Gonçalves

CRICIÚMA

2015

CAROLINY SARTOR

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:
UM ESTUDO DE CASO EM UMA COOPERATIVA DE ENERGIA ELÉTRICA DO
SUL DE SANTA CATARINA**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Administração de Empresas – Linha de Formação Específica em Administração de Empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Gestão de Pessoas.

Criciúma, 25 de junho de 2015.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Natália Martins Gonçalves, PhD. - Orientadora
Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC)

Prof.^a Débora Volpato, Esp.
Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC)

Prof^a. Maria Helena Souza, Esp.
Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC)

Dedico especialmente a minha mãe por estar sempre ao meu lado em qualquer escolha, e por ser uma pessoa fundamental em minha vida.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me dar saúde, força e confiança para realizar o sonho de chegar até aqui e, principalmente, pelo dom da vida.

A minha mãe, Regiane Maria Sartor, que não mediu esforços para que esse sonho se realizasse, sem a sua ajuda e dedicação eu não poderia vivenciar essa conquista. Agradeço a sua presença constante e seu apoio incondicional em todas as minhas escolhas. Por acreditar sempre na minha capacidade e vibrar junto comigo a cada semestre concluído. Por toda a paciência que teve durante toda essa trajetória, não deixando nunca que eu perdesse a esperança. Serei grata sempre, mãe, por me amar mesmo com todas as minhas imperfeições.

A minha Nona por ser uma senhora tão especial e importante em minha vida.

A minha irmã, Franciny, pela amizade, companheirismo e apoio, sempre me ajudando nas realizações dos meus desejos, me fazendo acreditar que valia a pena continuar. Dela recebi meu maior presente: meu afilhadinho Davi Lucca, fonte da minha inspiração. Seu sorriso me deixa mais feliz e me encanta a cada dia.

Ao meu namorado Rodrigo Bif, por todo amor, carinho, paciência e compreensão. Obrigada pelo incentivo nas horas de desânimo e cansaço, por me consolar nos momentos de tristeza e por ser presença constante nos momentos de alegria e de conquistas.

A minha orientadora, Natália Martins Gonçalves, que contribuiu de forma significativa para a construção deste trabalho, me dando todo o suporte necessário.

A todos os meus professores, os maiores responsáveis por esta vitória, por compartilhar os seus conhecimentos me impulsionando a querer aprender cada vez mais.

A todos que caminharam comigo durante todo o período da graduação. Família, amigos, colegas de estágio e de sala de aula, que Deus ilumine o caminho de cada um para que tenham muito sucesso. Além de realizar um sonho, conquistei amizades verdadeiras que serão eternas em minha vida, especialmente Meline Vitali Duminelli.

Obrigada a todos!

**“Somos o que fazemos, mas somos,
principalmente, o que fazemos para mudar o
que somos.”**

Eduardo Galeano

RESUMO

SARTOR, Caroliny. **A Inclusão da Pessoa com deficiência no Mercado de Trabalho:** Um Estudo de Caso em uma Cooperativa de Energia Elétrica do Sul de Santa Catarina. 2015. 70 páginas. Monografia do Curso de Administração – Linha de Formação Específica em Administração de Empresas, da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

O objetivo deste trabalho foi conhecer a forma como o Setor de Recursos Humanos de uma cooperativa de energia elétrica do sul de Santa Catarina está garantindo a inclusão e o nível de satisfação no emprego do profissional com deficiência. A pesquisa quanto aos fins de investigação caracteriza-se como descritiva e quanto aos meios como bibliográfica e estudo de caso. Para realizá-la foi necessário buscar subsídios em artigos científicos e outras bibliografias sobre o tema como livros, leis e *websites* oficiais. O instrumento de pesquisa foram questionários aplicados junto ao representante do Setor de RH de uma cooperativa do sul de Santa Catarina e o único funcionário com deficiência. Durante a visita para entrega dos questionários foi possível observar o ambiente da empresa e também o ambiente de trabalho com vistas a identificar possíveis razões para a não existência de mais funcionários com deficiência. Os resultados alcançados com o estudo bibliográfico e com o estudo de caso mostram que falta a gestão da cooperativa um olhar mais atento em relação ao que diz a legislação sobre acessibilidade. Também precisa melhorar a forma como divulga as vagas disponíveis para atrair mais pessoas com deficiência. Destaca-se, também, que falta ao funcionário com deficiência maior entrosamento com seus colegas de trabalho e aspirações em relação a um cargo melhor, já que possui apenas o Ensino Médio. Assim, considerando-se o atual panorama da inclusão no Brasil destaca-se que essa tarefa exige, acima de tudo, respeito a dignidade e a cidadania da PCD para que as mesmas sejam tratadas como cidadãs normais detentoras de algum tipo de limitação que não as impede de serem inseridas de forma igualitária na sociedade.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Mercado de trabalho. Lei Nº 8.213/1991. Empresa de Eletrificação.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Percentual de vagas a reservar.....	13
Quadro 2 – Plano de coleta de dados.....	42
Quadro 3 – Síntese dos Procedimentos Metodológicos.....	43
Quadro 4 – Lei nº 8.213/91	48
Quadro 5 – Contratação de PCD x Ônus	48
Quadro 6 – Ações para atender PCD.....	49
Quadro 7 – Programas de incentivo para atrair PCD	49
Quadro 8 – Fiscalização sobre a contratação e permanência de PCD	50
Quadro 9 – Critérios para a contratação de PCD	50
Quadro 10 – PCD x Formação e experiência profissional.....	50
Quadro 11 – Como atrair PCD	51

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APAE – Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais

ARH – Administração de Recursos Humanos

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

FEBRABAN- Federação Brasileira de Bancos

IBGE - Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística

OIT - Organização Internacional Do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

PCD - Pessoas Com Deficiência

PROFAS – Programa Fumacense de Ação Social

RH - Recursos Humanos

SINE – Sistema Nacional de Emprego

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA	12
1.2 OBJETIVOS	13
1.2.1 Objetivo geral	14
1.2.2 Objetivos específicos	14
1.3 JUSTIFICATIVA	14
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	16
2.1 PESSOAS E ORGANIZAÇÕES	16
2.2 RECURSOS HUMANOS.....	17
2.3 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - PCD.....	21
2.3.1 Deficiência: conceituação	22
2.3.2 Terminologia Adequada	24
2.4 INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	26
2.5 A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	27
2.5.1 O Sistema de Reserva Legal de Vagas ou Sistema de Cotas	28
2.5.2 As dificuldades para o cumprimento da “Lei De Cotas” pelas empresas	30
2.5.3 Recomendações e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para pessoas com deficiência	32
2.6 DISCRIMINAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO	36
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	39
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA	39
3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA/POPULAÇÃO	40
3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS	41
3.4 PLANO DE ANÁLISE DE DADOS.....	42
3.5 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	43
4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA	44
4.1 HISTÓRICO DA COOPERATIVA.....	44
4.2 DEFINIÇÕES ESTRÁTEGICAS DA COOPERATIVA	45
4.2.1 Missão	45
4.2.2 Visão	45
4.2.3 Princípios e valores	45

4.3 DIFERENCIAIS COMPETITIVOS	45
4.4 CARACTERIZAÇÃO OPERACIONAL.....	47
4.5 ENTREVISTA COM REPRESENTANTE DO SETOR DE RH DA COOPERATIVA	47
4.6 ENTREVISTA COM O FUNCIONÁRIO COM DEFICIÊNCIA.....	51
4.6.1 Perfil do entrevistado.....	51
4.6.2 Satisfação	52
4.7 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA	52
5 CONCLUSÃO	52
REFERÊNCIAS.....	61
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AO RESPONSÁVEL PELO SETOR DE RH	66
APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA.....	68
ANEXO A - LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991 art. 93	72

1 INTRODUÇÃO

Independente do tipo e do grau de deficiência, a inclusão de pessoas com deficiência - PCD no mercado de trabalho é um direito garantido pela Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2015a) e pelo art. 93 da Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991 (Lei de Cotas) (BRASIL, 2015a).

No entanto, o acesso a essas informações ainda não é de conhecimento geral, o que faz com que muitos deficientes fiquem segregados e sem acesso aos recursos disponíveis àqueles cidadãos considerados “normais”, evidenciando uma sociedade marcada por inúmeros casos de discriminação e exclusão (BRASIL, 2015b).

Embora pareça um quadro nebuloso, que evolui de forma lenta, esta temática já faz parte de muitos estudos, discussões e reflexões nas áreas sociais, políticas e econômicas não apenas em nível nacional, mas também mundial. Iniciativas como a Lei de Cotas que assegura um percentual de vagas para PCD em empresas que possuem a partir de 100 funcionários, a Responsabilidade Social Empresarial que coloca em ação Programas de Valorização da Diversidade e a ação de sindicatos e entidades de classe são alguns dos fatores que contribuem para gerar avanços na inclusão profissional de pessoas com deficiência no Brasil.

Conforme destacam Bahia e Santos (2015), dados da Organização Mundial de Saúde (OMS) revelam que existem cerca de 610 milhões de PCD no mundo, sendo que cerca de 386 milhões são consideradas economicamente ativas.

No Brasil, os dados do Censo 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), editadas na Cartilha do Censo 2010, revelaram que 45.606.048 de brasileiros, ou seja, 23,9% da população total têm algum tipo de deficiência (visual, auditiva, motora e mental ou intelectual). O censo mostrou que a deficiência visual afetou 18,6% da população brasileira. “Em segundo lugar está a deficiência motora, ocorrendo em 7% da população, seguida da deficiência auditiva, em 5,10% e da deficiência mental ou intelectual, em 1,40%” (CARTILHA DO CENSO 2010, 2014).

Com base nesses dados, este estudo torna-se pertinente, na medida em que coloca em discussão a inclusão das PCD já que fazem parte de um segmento social específico, ou seja, por apresentarem diferentes características do padrão "normal" pré-estabelecido e se constituírem como minoria no quadro geral da

população brasileira, em um mercado de trabalho que, ainda faz uso de mecanismos que encaminham para a exclusão social (BAHIA; SANTOS, 2015).

Mudanças são necessárias e muitas empresas estão fazendo a sua parte, da mesma forma que os governos direcionam esforços nesse sentido para promover ações mais efetivas e que realmente tragam resultados positivos para a vida das PCD e que possuem qualificações e habilidades para fazer parte do mercado de trabalho que se apresenta tão competitivo na atualidade.

Como a Lei n. 8.213 de 24 de julho de 199, em seu art. 93, utiliza apenas o termo “empresa” sem complementar com cooperativas, associações, sindicatos e entidades de classe, surgem questões que motivam a realização deste estudo em uma cooperativa de energia elétrica da região sul de Santa Catarina, uma vez que a mesma tem em seu quadro funcional apenas um funcionário que apresenta deficiência, embora o total de funcionários seja de apenas 80, ou seja, não alcance 100 funcionários como prevê a lei supracitada.

Deste modo, esta pesquisa do tipo bibliográfica utilizou como método o estudo de caso na referida cooperativa para conhecer a forma como ocorre a inserção de pessoas com deficiência, bem como para verificar quais as mudanças e adaptações na estrutura organizacional e física da cooperativa em estudo foram necessárias para atender o funcionário com deficiência.

A colaboração do funcionário com deficiência, bem como do responsável pelo Setor de Recursos Humanos da cooperativa foi fundamental para atingir o objetivo proposto neste estudo.

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA

De acordo com Moraes (2006), o texto da Constituição da República Federativa do Brasil – CRFB, de 1988 prevê garantias ao direito de igualdade a todas as pessoas, partindo da premissa que todos são iguais perante a lei. Entretanto, os direitos das PCD à inserção no mercado de trabalho não está sendo garantido, uma vez que as mesmas enfrentam sérios problemas em relação à inclusão.

As empresas, por sua vez, encontram dificuldades para inserir essas pessoas em seus quadros funcionais de forma a alcançar a cota estipulada pela Lei Federal nº 8.213/91 e, assim, cumprir com seu papel social.

A Lei Federal nº 8.213/91, também conhecida como “Lei de Cotas”, em seu Art. 93 estabelece que: “a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção [...]”, conforme quadro abaixo:

Quadro 1 - Percentual de vagas a reservar

Número de Funcionários	% de Cota
Até 200	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1000	4%
De 1001 em diante	5%

Fonte: Elaborado pela pesquisadora a partir de dados da Lei Federal nº 8.213/91, Art. 93

Partindo-se desse pressuposto, pretende-se conhecer a forma como o Setor de RH de uma cooperativa de energia elétrica da região sul de Santa Catarina está atuando em relação a lei descrita acima, bem como se as iniciativas relativas à questão da inclusão de PCD em seu quadro funcional é fruto de responsabilidade social ou apenas de ações assistencialistas geradas por uma obrigação legal.

Deste modo, questiona-se: Como o Setor de RH da cooperativa de energia elétrica em estudo está garantindo a inclusão do profissional com deficiência?

1.2 OBJETIVOS

Os objetivos são divididos em geral e específicos. O objetivo geral define aquilo que se pretende conseguir. Já, os objetivos específicos são subtraídos do objetivo geral de forma mais minuciosa para definir todas as fases da pesquisa. Em síntese, os objetivos têm a função de determinara o porquê da pesquisa, bem como a conclusão ou colaboração que a pesquisa pode proporcionar ao pesquisador e a outros interessados no tema (LUCIANO, 2001).

1.2.1 Objetivo geral

Conhecer a forma como o Setor de Recursos Humanos de uma cooperativa de energia elétrica em estudo está garantindo a inclusão e o nível de satisfação no emprego do profissional com deficiência.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Descrever a condição das pessoas com deficiência no Brasil;
- b) Analisar a legislação trabalhista em relação às pessoas com deficiência;
- c) Descrever o histórico da cooperativa de energia elétrica em estudo;
- d) Especificar as funções e atribuições do setor de Recursos Humanos;
- e) Pesquisar junto ao Setor de Recursos Humanos como ocorre a inserção da PCD na cooperativa de energia elétrica em estudo;
- f) Conhecer o perfil do funcionário com deficiência que trabalha na empresa.
- g) Verificar as necessidades de mudanças e adaptações na estrutura organizacional e física da cooperativa de energia elétrica em estudo para atender aos profissionais com deficiência.

1.3 JUSTIFICATIVA

A inserção de pessoas com deficiência em organizações representa para as mesmas uma grande oportunidade de crescerem profissionalmente, bem como conquistar a igualdade de direitos que deve ocorrer entre todas as pessoas sem nenhuma distinção.

Uma empresa inclusiva é aquela que contempla as diferenças individuais, sem perder de vista o valor da diversidade humana ao promover mudanças físicas e administrativas que possam garantir aos funcionários com deficiência a possibilidade de exercerem sua função com qualidade e autonomia.

Nesse sentido, quando as organizações praticam a inclusão de PCD no mercado de trabalho precisam antes, se adequar para recebê-las, pois, agindo desta forma caminham rumo ao desenvolvimento de habilidades que, em geral,

compensam as limitações comuns nessas pessoas.

Com essa visão, a cooperativa de energia elétrica da região sul de Santa Catarina traz bem claro em seu estatuto a necessidade de implantação constante de programas de habilitação, reabilitação e inclusão social.

Justifica-se, portanto, o tema dessa pesquisa, uma vez que, atualmente, no mercado de trabalho, é necessário assegurar às PCD condições de interação com os demais funcionários da empresa, fornecedores e clientes. Em outras palavras, não se trata apenas de contratar PCD, mas também de oferecer possibilidades para que possam exercer suas atividades com eficiência de modo a permanecer na empresa.

A cooperativa de energia elétrica em estudo, mais precisamente seu setor de Recursos Humanos, pode usufruir dos resultados dessa pesquisa para promover a excelência no atendimento aos funcionários com deficiência, bem como encontrar subsídios para analisar seus pontos fortes e fracos em relação ao tema.

Para a acadêmica pesquisadora, esta pesquisa foi fundamental, uma vez que a mesma teve oportunidade de conhecer os diversos aspectos teóricos que a subsidiam, além de contribuir para ampliar sua experiência acadêmica. Já para a empresa, a presente pesquisa traz a possibilidade de implementar melhorias nos pontos considerados insatisfatórios e aprimorar os pontos positivos acerca da contratação de pessoas com deficiência, bem como a forma como essas pessoas têm seu trabalho reconhecido na cooperativa em estudo.

O estudo é oportuno também para a universidade, uma vez que contribui como material de apoio bibliográfico para os acadêmicos auxiliando como fonte de desenvolvimento para futuras pesquisas.

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tornou-se viável por ter sido autorizado pelo responsável do Setor de Recursos Humanos da cooperativa em estudo, pela cooperação do funcionário entrevistado, além do acesso às leis e bibliografias que tratam do assunto.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Com o avanço das tecnologias e as rápidas transformações no mundo dos negócios neste início de século, a área de RH assume maior relevância, uma vez que o ambiente empresarial torna-se cada vez mais exigente e competitivo (SOUZA, 2014).

O grande diferencial da era da tecnologia são as pessoas, já que não é mais possível para as empresas seguir modelos de gestão que não agregam valor para as mesmas. Assim, considerando-se que o mundo dos negócios está marcado por rápidas transformações econômicas, sociais e tecnológicas investir no patrimônio humano, incluindo as pessoas com deficiência, é trazer para as organizações respostas rápidas em termos de redução de custos, melhorias nos processos, maior agilidade nos serviços entre outras vantagens competitivas (SOUZA, 2014).

2.1 PESSOAS E ORGANIZAÇÕES

Vários autores que estudam as organizações e as pessoas que nelas trabalham destacam que essas últimas se apresentam como seu bem mais precioso. Maximiano (2008) concorda e acrescenta que é por meio das pessoas que todas as atividades são realizadas dentro das organizações e que para isso fazem uso de diversos instrumentos como materiais, equipamentos, móveis, conhecimento próprio e disponibilizam tempo para a execução.

A produção de produtos ou serviços dentro de uma empresa depende exclusivamente da mão humana, assim, mesmo que o processo seja todo automatizado, o ser humano precisa ligar ou desligar botões para que as máquinas funcionem. Deste modo, o ser humano faz parte de todos os processos para geração de produto ou serviço de uma empresa, ou seja, cada pessoa ou grupo de pessoas desenvolvem tarefas específicas, que juntas agregam valor essencial para os gerentes. Com base no exposto como uma instituição é focada em objetivos, as pessoas que nela trabalham também são responsáveis por tarefas exclusivas (CERTO, 2003).

Um bom exemplo é o fato de que basta um grupo concordar com a liderança de uma pessoa que já se pode falar em formação de uma organização.

Assim, Andrade e Amboni (2010, p.80) concordam que “[...] a organização corresponde a uma associação de homens e uma coordenação de esforços no alcance contínuo de objetivos.”

Desta forma, é possível afirmar que quanto mais a tecnologia avança mais o capital intelectual humano se transforma no bem ativo mais importante para uma organização. Vale lembrar que até poucos anos bastava apenas matérias primas, dinheiro e mão de obra humana para realizar serviços ou produtos, mas, atualmente, produtos e serviços são fabricados através de reservas financeiras, insumos, tecnologia e, principalmente, pessoas e conhecimento (CHIAVENATO, 2004).

Em síntese, o conhecimento humano se torna requisito principal nas organizações transformando-se, assim, em riqueza organizacional. Afinal, são as atitudes humanas que provocam transformações no ambiente, seja este, familiar, social ou organizacional (CHIAVENATO, 2004).

2.2 RECURSOS HUMANOS

Antes de discorrer sobre o setor de Recursos Humanos - RH é fundamental percorrer tecer algumas considerações sobre a Administração de Recursos Humanos - ARH que se caracteriza como um ramo especializado da Ciência da Administração e tem como principal objetivo promover a interação dos funcionários com o contexto organizacional, sem perder de vista o aumento da produtividade (GIL, 2001).

Deste modo, Gil (2001, p.13) coloca que a administração de Recursos Humanos “[...] é, pois, a área que trata de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, manutenção, controle e a avaliação de pessoal” e, pode ser entendida como um conjunto de decisões que estabelece as relações de trabalho além de influenciar diretamente na forma como a organização e os funcionários busca alcançar os objetivos estabelecidos previamente para o alcance com eficiência e eficácia do processo de gestão da empresa.

Acrescenta-se, portanto que, a administração de RH trata-se do processo que busca alcançar com eficiência os objetivos da organização. No entanto, esse processo somente se consolida, com e através das pessoas que fazem parte dessa organização. Assim, para que os objetivos propostos pela organização possam ser

alcançados se faz necessária a coordenação de vários componentes vitais para a mesma e que, em geral, são definidos como funções (ROBBINS; DECENZO, 2001).

Deste modo, ao percorrer a trajetória histórica da Administração de RH no Brasil, verifica-se que essa é uma área relativamente nova, uma vez que o profissional de RH é, em geral, encontrado nas grandes organizações, poucas vezes nas médias e raramente nas pequenas empresas. No entanto, a Administração de RH aplica-se perfeitamente a qualquer tipo e porte de organização, bastando apenas que os gestores se conscientizem da importância da mesma para o bom funcionamento de todos os setores da empresa (CHIAVENATO, 2004).

Deste modo, Marras (2000, p. 12) registra que, com o passar do tempo, o setor de RH, da mesma forma que a atuação de seus profissionais, foram evoluindo e atravessando diversas fases no contexto histórico brasileiro. Essas fases foram assim classificadas:

- Fase contábil (antes de 1930) - sua característica é a preocupação com os custos da organização, sendo os trabalhadores vistos única e exclusivamente sob enfoque contábil.
- Fase legal (1930 a 1950) - surge a função de chefe de pessoal, profissional preocupado com o acompanhamento e manutenção das recém criadas leis trabalhistas.
- Fase tecnicista (1950 a 1965) - implantado o modelo americano de gestão de pessoal, elevando a função de RH ao status de gerência. Nesta fase, passou-se a operacionalizar serviços como os de treinamento, recrutamento e seleção, cargos e salários, higiene e segurança no trabalho, garantia de benefícios e outros.
- Fase administrativa ou sindicalista (1965 a 1985) – implementação do movimento sindical que promoveram mudanças na denominação do gerente de relações industriais ou gerente de pessoal, que passou a ser denominado como gerente de RH (GRH).
- Fase estratégica (1985 a hoje) - introdução dos primeiros programas de planejamento estratégico atrelados ao planejamento central das organizações. Ocorre uma alavancagem organizacional do cargo de GRH, que, de posição gerencial, de terceiro escalão, em nível ainda mais tático, passou a ser reconhecido como diretoria, em nível estratégico nas organizações.

Como visto na citação acima, a partir da década de 1980, as empresas passaram a enfrentar desafios relacionados à globalização da economia que trouxe consigo a evolução das comunicações, desenvolvimento tecnológico, alta competitividade, entre outros fatores que obrigaram as empresas a vivenciar novas experiências como a reengenharia, a terceirização e a redução de pessoal (GIL, 2001).

Esses desafios, além de trazer consequências dramáticas para os

funcionários, representavam a única forma de manter as empresas ativas no mercado. O panorama que se desenhava, do mesmo modo que desencadeou críticas, promoveu um novo olhar sobre o papel das pessoas nas organizações, determinando, principalmente no início da década de 1990, questionamentos sobre a maneira como a Administração de RH entendia a importância das pessoas no contexto organizacional das empresas (GIL, 2001).

Porém, com despertar do novo milênio, também as organizações despertaram para o entendimento de que são as pessoas, ou seja, os funcionários, os principais responsáveis pelo planejamento e produção dos serviços e produtos, pelo controle de qualidade, pela venda do que é produzido, pela alocação dos recursos financeiros e pela elaboração de estratégias e objetivos que levem a organização ao sucesso. De forma mais simples, as pessoas são realmente parceiras das organizações (SOUZA, 2015)

Chiavenato (2004), por sua vez, ressalta com veemência que as organizações necessitam das pessoas para suas atividades e operações da mesma forma que necessitam de recursos financeiros, materiais e tecnológicos. Nesse sentido, a expressão Recursos Humanos refere-se às pessoas que trabalham nas organizações e complementa:

São pessoas que produzem, vendem, servem ao cliente, tomam decisões, lideram, motivam, comunicam, supervisionam, gerenciam e dirigem os negócios das empresas. Inclusive dirigem outras pessoas, pois não pode haver organizações sem pessoas. No fundo, as organizações são conjuntos de pessoas (CHIAVENATO, 2004, p.8).

Desse modo, “[...] sem pessoas eficazes, é simplesmente impossível para qualquer empresa atingir seus objetivos” (SOUZA, 2014, p. 20).

Frente ao exposto, compreende-se que, dentro das organizações, a gestão de pessoas foi uma das áreas que mais passou por transformações e mudanças nos últimos. Nesta perspectiva, entende-se que esse momento foi significativo na história do RH, uma vez que desencadeou uma nova concepção sobre a forma como as pessoas deveriam ser tratadas nas organizações. Foi o momento em que as pessoas passaram a ser valorizadas e tratadas como parceiras da organização, ou seja, passaram a serem reconhecidas como fornecedoras de conhecimento, habilidades, capacidades e, principalmente detentoras de uma qualidade fundamental para qualquer empresa: a inteligência (GIL, 2001).

Foi a partir deste período que o ser humano passou a ser o maior e o mais valorizado recurso organizacional do mundo competitivo dos negócios. No entanto, administrar todo seu talento requer uma série de processos que devem ser observados e gerenciados com atenção pela administração de RH (CHIAVENATO, 2004).

Sobre o exposto, Chiavenato (2004, p. 109) afirma que “[...] o dilema da ARH é: tratar as pessoas como pessoas (dotadas de características próprias de personalidade, motivações, valores pessoais etc.) ou como recursos (dotadas de habilidades, capacidades e conhecimentos etc.)”.

Para Chiavenato (2004, p. 9), a área de RH integra seis processos organizacionais que envolvem pessoas, sendo que cada um desses processos possui um papel fundamental para que o setor de RH tenha um funcionamento adequado às expectativas de seus gestores:

1. Agregar pessoas: Recrutamento e seleção.
2. Aplicar pessoas: Desenho de cargos, avaliação de desempenho.
3. Recompensar pessoas: Renumeração, benefícios.
4. Desenvolver pessoas: Treinamento, mudanças, comunicações.
5. Manter pessoas: Disciplina, higiene, saúde, qualidade de vida, relações com sindicatos.
6. Monitorar pessoas: Banco de dados, sistema de informações gerenciais.

Segundo Chiavenato (2004), a forma como esses processos são vinculados entre si e utilizados de maneira sistêmica e abrangente é fundamental para agregar valor para a empresa. Nesta perspectiva, o modo como cada pessoa irá desempenhar sua função é que determinará o futuro dessa área na organização, seja para incentivar a parceria empreendedora das pessoas com a organização, para contribuir ativa e estrategicamente para a realização da missão e alcance dos objetivos organizacionais ou, ainda para atuar como provedora de serviços e de assessoria para os clientes da organização.

Em síntese, a parte o reconhecimento do potencial humano do qual as empresas dispõem, os novos tempos trouxeram também novas denominações para acompanhar a evolução da administração dos recursos humanos (GIL, 2001).

Gil (2001) destaca que as expressões anteriormente utilizadas eram: administração de pessoal, relações industriais e relações humanas. E acrescenta que mais recentemente tem-se: administração de recursos humanos, desenvolvimento de recursos humanos, comportamento organizacional, entre outros.

De forma conceitual, Chiavenato (2004) entende a administração de RH como fundamental para o planejamento da organização, principalmente em relação ao trabalho com pessoas e ressalta a importância de que os gestores tenham sensibilidade para gerenciar as ideias de seus funcionários entendendo-as como benefícios em prol do trabalho da empresa. Enfim, é a administração de RH é uma área multidisciplinar que envolve, por parte dos funcionários, vários conhecimentos em diversos setores e que traz grandes possibilidades de desenvolvimento de seus conhecimentos e técnicas que, certamente irão influenciar diretamente nos resultados da empresa.

2.3 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - PCD

Desde os primórdios da humanidade, as pessoas consideradas deficientes chamam a atenção da sociedade, sendo que em alguns momentos, essa mesma sociedade procurou exterminar essas pessoas do seu convívio. Em outros momentos, porém, quis institucionalizar a deficiência e, mais recentemente, tem buscado nas categorizações o suporte para confirmar sua própria normalidade (AMARAL, 1998).

O rótulo só acontece porque se está utilizando outro alguém como parâmetro. Por outro lado, sabendo-se que o homem é um ser essencialmente biológico, é comum atribuir às deficiências fatores também biológicos. Nesse contexto, colocar rótulos em determinados seres humanos, ou seja, em pessoas com deficiência tornou-se uma prática comum. Ora, se não são normais, podem então ser chamados de deficientes, uma vez que lhes faltam algumas características que tornam a maioria das pessoas normais (AMARAL, 1998).

Sob essa ótica, o conceito de “defeito” está aliado às características pessoais do sujeito, ou seja, o surdo passa a ser deficiente auditivo, aquele cuja audição tem problemas (SOARES, 2007).

Por outro lado, é importante compreender que, em algumas deficiências, a inclusão poderia minimizar as manifestações dessas mesmas deficiências, ampliando as possibilidades de aproximação da caracterização dos sujeitos envolvidos com o padrão considerado normal (SOARES, 2007).

De acordo com a Organização Mundial de Saúde - OMS (1980, p. 37), quando, porém, o ser humano se percebe como sujeito responsável pela sua

história, constituído a partir das relações que foram estabelecidas, então a deficiência passará a ter o caráter de desvantagem, ou seja:

[...] no domínio da saúde, a desvantagem representa um impedimento sofrido por um dado indivíduo, resultante de uma deficiência ou de uma incapacidade, que lhe limita ou lhe impede o desempenho de uma atividade considerada normal para ele, levando em conta a idade, o sexo, e os fatores socioculturais (OMS, 1980, p. 37).

Em outras palavras, a desvantagem só se define em relação aos outros, tomando, então, um caráter social. Caracteriza-se pela diferença entre o nível de desempenho do indivíduo em relação às expectativas que seu grupo social tem para com ele (AMARAL, 1998).

Importante destacar que o Censo 2010 do IBGE (BRASIL, 2015) revelou que 45.606.048 brasileiros, ou seja, 23,9% da população total têm algum tipo de deficiência (visual, auditiva, motora e mental ou intelectual).

2.3.1 Deficiência: conceituação

As concepções de deficiência configuram-se como modos de pensamento que foram construídos ao longo da história e que, sem estabelecer seus fundamentos em informações e conhecimentos racionais, fornecem elementos para qualificar as pessoas com deficiência, bem como para justificar as ações relacionadas às mesmas (CARVALHO-FREITAS, 2015).

Partindo desse pressuposto, a deficiência pode ser entendida como a alteração completa ou parcial de um ou mais membros do corpo humano e que comprometam as funções física, auditiva ou visual. Nesse sentido, considerando as forças históricas, sociais e espaciais, essa alteração poderá significar perda da autonomia para a pessoa, causar problemas de discriminação social e impedir sua inserção social (CARVALHO-FREITAS, 2015).

Diversas reconstruções históricas sobre a deficiência foram feitas ao longo da história que cederam espaço a outras tantas formas de entendê-la, principalmente em relação ao campo do trabalho. Assim, com base em estudos de pesquisadores como Aranha (1995); Barnes, Mercer e Shakespeare (2005); Goss et al. (2000); Henderson & Bryan (2004); Omote (1996); Pessoti (1984); Tregaski (2002), dentre outros, Carvalho-Freitas (2015) elaborou uma tipologia para identificar

invariantes ou padrões semelhantes encontradas nas visões compartilhadas acerca da deficiência em situações de trabalho que, independente do contexto histórico se constituíram em quatro matrizes para interpretar a deficiência.

A primeira concepção se refere à deficiência vista como fenômeno espiritual na qual as pessoas consideram-na como uma espécie de vontade ou castigo divino. Com esse olhar, a PCD, no trabalho, é alguém que precisa de cuidados especiais, fazendo recair sobre elas sentimentos de caridade e compaixão (CARVALHO-FREITAS, 2015).

A segunda concepção aborda a normalidade como matriz de interpretação, assim a deficiência é considerada como um desvio ou doença que pressupõe cuidados especiais dos profissionais da saúde. As pessoas que entendem a deficiência como algo fora dos padrões normais acreditam que possibilidade de inserção das PCD somente ocorre mediante a reabilitação e a adequação delas ao sistema social, ou seja, essa visão contribui para a segregação das PCD no trabalho, desconsiderando suas potencialidades (CARVALHO-FREITAS, 2015).

Geralmente, as pessoas que compartilham dessa concepção consideram que as pessoas com deficiência assumem atitudes inadequadas no trabalho, provocando situações embaraçosas; são mais propensas a acidentes, têm problemas de relacionamento e devem ser lotadas em setores específicos da empresa. Além disso, consideram as instituições especializadas mais adequadas ao trabalho das pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2015, p. 34).

A inclusão é a terceira matriz de interpretação proposta por Carvalho-Freitas (2015) e encaminha para uma percepção da deficiência que parte de um problema individual para um problema social. Deste modo, a sociedade precisa cumprir seu papel, ou seja, precisa adaptar-se para que a inclusão seja uma realidade, priorizando nas pessoas com deficiência as suas potencialidades.

A quarta matriz de interpretação técnica da deficiência se caracteriza pelo entendimento da diversidade como recurso que deve ser administrado com eficiência nas organizações, uma vez que estas são consideradas os principais veículos para a participação e inclusão das pessoas com deficiência. Nesse sentido fatores como: percepção de desempenho, do vínculo, dos benefícios da contratação e da necessidade de treinamento são as implicações da visão técnica de entender a deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2015).

2.3.2 Terminologia Adequada

A forma utilizada para se referir adequadamente a pessoas ou grupo de pessoas é fundamental na luta contra preconceitos, formação de estereótipos e, principalmente na busca pela promoção da igualdade. Em relação às “pessoas com deficiência” ocorre com muita frequência o uso de termos como “inválido”, “aleijado”, “defeituoso” entre outros, que assumem conotação pejorativa de juízo de valor. Deste modo, embora tenham sido bastante utilizadas em tempos passados, na contemporaneidade esses termos foram abolidos do vocabulário do movimento de inclusão social das pessoas com deficiência (ADEFAL, 2015).

Nesta perspectiva, ressalta-se que a utilização ou não de termos técnicos não é uma simples questão semântica ou sem relevância, considerando-se que falar ou escrever numa perspectiva inclusiva sobre qualquer assunto de cunho humano é fundamental para a garantia do princípio da dignidade da pessoa humana previsto no art. 1º, da Constituição da república Federativa do Brasil de 1988 – CRFB/88. Assim, a terminologia correta assume especial relevância quando são abordados assuntos que envolvem preconceitos, estigmas e estereótipos, como é o caso das deficiências que atingem aproximadamente 23,9% da população brasileira (BRASIL, 2015).

Não se pode negar, no entanto, que cada época validou os termos que eram considerados corretos em relação aos valores e conceitos vigentes em cada sociedade. Deste modo, os termos passam a ser considerados incorretos na medida em que esses valores e conceitos começam a ser substituídos por outros, exigindo uma mudança de vocabulário para que não fique explícito o preconceito (SASSAKI, 2015).

Partindo desse pressuposto, surgem outras palavras que até já podem existir na língua falada e escrita, mas que assumem novos significados para designar novos conceitos. Sasaki (2015, p. 1) registra que “[...] o maior problema decorrente do uso de termos incorretos reside no fato de os conceitos obsoletos, as ideias equivocadas e as informações inexatas serem inadvertidamente reforçados e perpetuados.”

Este fato é, de forma geral, a causa maior da dificuldade encontrada pelo público leigo em assumir novos comportamentos em relação às PCD, não apenas no Brasil, mas em todos os países, uma vez que existe uma literatura extensa em

várias línguas. No Brasil, são várias as tentativas de levar ao conhecimento público o uso de uma terminologia correta em relação à deficiência para desencorajar práticas discriminatórias e contribuir para a construção de uma verdadeira sociedade inclusiva (SASSAKI, 2015).

A proposta de levar ao conhecimento público o uso de uma terminologia correta em relação à deficiência teve o aval da Deputada Rosinha da Adefal que, em 2013, com o objetivo de contribuir efetivamente para a promoção da igualdade e do respeito às diferenças, elaborou um manual direcionado aos profissionais da comunicação para que estes, quando colocados frente a situações que envolvam o tema deficiência possam contribuir para a inclusão social (ADEFAL, 2015).

Nesse sentido, Adefal (2015, p. 10) dá início ao seu manual destacando a concepção de PCD conforme a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - CDPD, da Organização das Nações Unidas - ONU:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza (física, mental, intelectual ou sensorial), os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

O Brasil como signatário da CDPD, com base nos termos do §3º do art.5º da CRFB/88 dispõe que qualquer lei brasileira que se opuser ao que dispõe a Convenção deve ser considerada inconstitucional e ser excluída do ordenamento jurídico brasileiro (ADEFAL, 2015).

Na sequência, Adefal (2015) relaciona as expressões que caíram em desuso. São elas: “portador de deficiência física”, “pessoas portadoras de necessidades especiais” ou “pessoa portadora de deficiência”. Expressões como “pessoa deficiente”, “incapacitado”, “excepcionais”, “deficiente” seguem a mesma linha, ou seja, foram abolidas. Por outro lado, mesmo constando na CRFB/88 e em outras leis a expressão “pessoa portadora de deficiência”, registra-se que essa construção deve ficar restrita a transcrições de textos de lei e citações jurídicas, em respeito à redação original, uma vez que esse termo era utilizado em outras épocas.

Atualmente, são vários os projetos de lei, propostas de emenda à Constituição, bem como outras proposições que tramitam no Congresso Nacional para atualizar a legislação em relação à terminologia utilizada para pessoas com deficiência, uma vez que essa expressão é considerada a mais apropriada e aceita por especialistas e movimentos sociais em todo o mundo. Destaca-se que o uso de

expressões semelhantes como “trabalhadores com deficiência”, “alunos com deficiência”, “parlamentares com deficiência”, também são aceitas, pois é desta forma que as pessoas com deficiência preferem ser tratadas (ADEFAL, 2015).

O termo “pessoa com deficiência” consta no texto da CDPD, que é considerado o documento mais atualizado sobre o assunto e foi aceito no Brasil por força da CRFB/88, como já explicitado anteriormente. Assim, finalizando esta seção cabe lembrar que a expressão “pessoa com deficiência” se refere a todas as pessoas que têm algum tipo de deficiência, seja física, sensorial, intelectual e/ou múltipla), além disso, é sempre bom destacar que deficiência não é doença, pois somente a partir dessa constatação será possível tratar as PCD como se fossem doentes e necessitassem ser curadas (ADEFAL, 2015).

2.4 INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A discussão sobre a inclusão de PCD na escola, no trabalho e na sociedade tem se intensificado significativamente nas últimas décadas. O lema do novo milênio é “igualdade de oportunidade” e a meta primordial é dizer não ao preconceito e a discriminação, mas, principalmente, respeitar as particularidades de todos. Nesse sentido, a evolução das ideias e práticas relativas aos serviços para pessoas com deficiências, colocam inúmeras questões a todos que se interessam por este tema (AMARAL, 1998).

O princípio de normalização implica a necessidade de grandes reformas na educação, no campo profissional e na sociedade como um todo diante da necessidade de adotar ações de atendimento mais integradoras. É fundamental que a PCD tenha o absoluto respeito aos seus interesses e as suas reais necessidades, de forma que possam contar com o mais alto grau possível de autonomia e independência (AMARAL, 1998).

As pessoas com necessidades educacionais especiais, por trazerem impressos o estigma das incapacidades, têm vivido no decorrer da história a negação do acesso ao conhecimento, à autonomia e à independência. Desse modo, as definições de conceitos são fundamentais para o atendimento das práticas sociais, pois moldam as ações e permitem acompanhar a evolução de certos valores éticos, como aqueles em torno de pessoas com deficiência (SASSAKI, 1997).

Sasaki (1997, p. 41) conceitua a inclusão social como:

[...] um processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades educativas especiais e simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade.

A inclusão, portanto, é um processo que contribui para a construção de um novo tipo de sociedade através de transformações, pequenas e grandes, nos ambientes físicos e na mentalidade de todas as pessoas, portanto também do próprio deficiente (FREIRE, 1997).

Inclusão então, dentro de uma visão histórica cultural implica em fornecer mudanças para a manifestação do humano, e não a simples readequação do espaço físico espacial dos sujeitos. Incluir é, acima de tudo, promover o desenvolvimento integral do indivíduo e prepará-lo para a vida, uma vida produtiva na sociedade, fundada entre os interesses individuais e as regras de vida nos grupos sociais (FREIRE, 1997).

2.5 A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 2015), denominada a lei de cotas ampara o emprego das PCD no Brasil. Esta lei prevê que empresas com 100 ou mais empregados reservem vagas para PCD.

No entanto, mesmo após 20 anos da promulgação da lei de cotas, muitas empresas ainda apresentam resistência ao cumprimento da legislação alegando dentre tantas justificativas, principalmente a falta de mão de obra qualificada. Certamente, avaliar a qualificação das pessoas para o exercício de determinado trabalho não é tarefa fácil, até mesmo porque a qualificação profissional só acontece no decorrer do exercício das atividades específicas dentro da empresa (TAVARES, 2015).

Desse modo, conforme destaca Tavares (2015), alguns fatores se tornam fundamentais para avaliar a qualificação do trabalhador como, por exemplo, o treinamento que recebe no próprio local de trabalho, seu nível de educação formal, ou ainda, seu tempo de experiência (atuação) na função ou cargo.

Observados os fatores descritos acima, bem como outros que contribuam para qualificar o trabalhador com deficiência, apresenta-se a seguir a forma como

ocorre o Sistema de Reserva Legal de Vagas ou Sistema de Cotas (TAVARES, 2015).

2.5.1 O Sistema de Reserva Legal de Vagas ou Sistema de Cotas

Anterior a Lei nº 8.213/91, a CRFB/88, art. 37, inc. VIII já previa em seu texto a obrigatoriedade em relação à reserva de vagas em cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência como forma de promover o direito à igualdade e sua inclusão social através do trabalho (RAGAZZI, 2015).

Há estimativa, de acordo com dados da ONU publicados no início de 2015 no site das Nações Unidas no Brasil, que aproximadamente 15% (quinze por cento), ou seja, um bilhão de pessoas no mundo apresentam algum tipo de deficiência, sendo notória a dificuldade de colocação no mercado de trabalho.

Conforme Ragazzi (2015, p. 8), também a Lei Federal nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, Art. 5º, § 2º, regulamentou o Art. 37, inc. VIII, da CRFB/88 ao estabelecer a reserva de cargos e empregos públicos para as PCD, de acordo com o regime Jurídico dos Servidores Públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais:

Art. 5º, § 2º: Art. 5º: § 2º – Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Um ano antes, a edição da Lei nº 7.853/89 já estabelecia o apoio às pessoas com deficiência garantindo a sua integração social, sob a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE. Ragazzi (2015, p. 8) registra que o art. 2º desta lei prevê que:

Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação e à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem estar, social e econômico.

Parágrafo único [...].

III – na área da formação profissional e do trabalho:

[...]

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regularmente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação nelas, das pessoas portadoras de deficiência (negrito nosso).

Destaca-se que o uso do termo “pessoas portadoras de deficiência” observado no texto da Lei nº 7.853/89 confirma a expressão utilizada no final do século passado. Registra-se, ainda, que a edição da norma não representou o fim das dúvidas e do desrespeito aos direitos das pessoas com deficiência, principalmente, porque não havia um conceito legal que definisse quem seria considerada PCD e também porque os editais dos concursos públicos publicavam a matéria sem estipular o critério para convocação, fato este que colocava na fila de espera as pessoas com deficiência, enquanto aquelas consideradas “normais” assumiam seu cargo normalmente (RAGAZZI, 2015).

Desse modo, a adoção do sistema de cotas ou de reserva legal prevista na Lei nº 8.213/91 não garantiu a efetiva inclusão das PCD no mercado formal de trabalho, pois como destaca Lopes (apud RAGAZZI, 2015, p. 2005, p. 9):

O sistema de reserva legal de cotas é o mecanismo compensatório utilizado para inserção de determinados grupos sociais, facilitando o exercício de direitos sociais, facilitando o exercício dos direitos ao trabalho, educação, à saúde, ao esporte, etc. É uma forma de ação afirmativa com intuito de tentar promover a igualdade e o equilíbrio de oportunidades entre os diversos grupos sociais.

Lopes (2005 apud RAGAZZI, 2015) utiliza a expressão “mecanismo compensatório” para se referir ao sistema de cotas ou reserva legal para a PCD, mas acrescenta que a mesma é uma ação afirmativa em relação à promoção da igualdade e do equilíbrio de oportunidades.

De forma mais elucidativa, no âmbito das empresas privadas, destaca-se o art. 93, da Lei nº 8.213/1991 que estabelece o seguinte:

A empresa com 100 (cem) empregados está obrigada a preencher de 02% (dois por cento) a 05% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoa portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I – até 200 empregados 2%

II – de 201 a 500 3%

III – de 501 a 1000 4%

V – de 1001 em diante 5% 7882

§ 1º – A dispensa de trabalhador reabilitado de deficiente habilitado ou de deficiente habilitado do final do contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa dias), e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º – O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados fornecendo-as quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

É importante destacar que a edição n. 159, da Convenção da OIT editada

em 1983 determinou a obrigação de países signatários a instituírem uma política nacional sobre a reabilitação profissional e emprego das PCD, firmando o objetivo de oferecer oportunidades a essas pessoas, inserindo-as no mercado de trabalho. Nesta perspectiva, justifica-se a incorporação dos princípios da referida Convenção no artigo Art. 7º, inc. XXXI da CRFB/88 que destaca a “[...] proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (RAGAZZI, 2015).

Convém, ainda, observar o caput do Art. 93, da Lei nº 8.213/91, o qual prevê que a expressão “empresa” engloba todas as pessoas jurídicas de direito privado, mostrando que o legislador pretende desse modo, “[...] alcançar todas as pessoas jurídicas de Direito privado que mantêm relação de emprego”.

2.5.2 As dificuldades para o cumprimento da “Lei De Cotas” pelas empresas

Como já explicitado, era comum que a obrigatoriedade na admissão de pessoas com deficiência não fosse cumprida por muitos empresários nos anos seguintes à publicação da lei tanto pela falta de conceito legal de PCD como também por falta de clareza na hora de publicar os editais ou anúncios em relação à lei de cotas (RAGAZZI, 2015).

Desse modo, o Decreto nº 3.298/99, em seu Art. 4º, trouxe a definição de pessoa portadora de deficiência, termo utilizado na época, nos §§ 2º e 3º do Art. 36, como pessoa portadora de deficiência “habilitada”, ou seja, no contexto proposto, o sistema de reserva legal estava interligado ao conceito de habilitação. Mais tarde, o foco no qual se concentrava a reserva de mercado para as PCD, ou seja, o sistema de cotas previsto no Decreto nº 3.298/99 teve sua redação alterada pelo Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004 com a seguinte redação:

O art. 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 4º

└- deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

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

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores (BRASIL, 2015)

Destaca-se que o referido Decreto não delimita o tipo de atividade que poderá ser desenvolvida por PCD, ou seja, nada impede que as mesmas desenvolvam atividades diversas daquelas atestadas pela Previdência Social, pois como destaca Ragazzi (2015), o trabalho tem como principal característica a sociabilidade, sendo que depois dele, as outras formas de sociabilização observadas são o lazer, a participação em grupos políticos, em atividades religiosas, entre outras.

Assis e Pozzoli (2005 apud RAGAZZI, 2015, p. 12) registram que:

[...] o princípio da igualdade de direitos entre as pessoas com e sem deficiência significa que as necessidades de todo indivíduo são de igual importância e que devem constituir a base do planejamento social, e todos os recursos devem ser empregados e forma a garantir oportunidade igual a cada indivíduo.

Assim, as empresas que descumprirem a Lei poderão ser autuadas administrativamente, bem como seus administradores e/ou gerentes poderão ser penalizados de acordo com o Art. 8º, da Lei n. 7.853/89, que prevê o crime de reclusão (RAGAZZI, 2015).

Considerando todo o aparato legal existente na CRFB/88, bem como nas leis que disciplinam garantias de proteção às PCD, ainda são muitas as dificuldades que permeiam a inclusão social, uma vez que a sociedade, de forma geral, não está preparada para lidar com o diferente e considera normal encará-lo como doente e improdutivo (CARL, 2004).

Em síntese, o preconceito ainda é uma realidade que, mesmo diante das mudanças que se apresentam na contemporaneidade, podem ser apresentadas como exemplo de consciência e de responsabilidade social, ou seja, que aplicam integralmente o princípio estabelecido no Art. 3º da CRFB/88, que prevê uma sociedade livre, justa e solidária, com a promoção do bem estar de todos, sem qualquer discriminação (CARL, 2004).

2.5.3 Recomendações e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para pessoas com deficiência

Pretende-se nesta seção traçar uma breve trajetória histórica da inserção da PCD no campo do trabalho, observando as recomendações e convenções da OIT para reconhecer a necessidade de garantir trabalho para esses indivíduos (TAVARES, 2014).

A Primeira Guerra Mundial registrou um aumento significativo no número de PCD como consequência dos conflitos bélicos. A partir da magnitude desses números, a recém-criada OIT entendeu a necessidade de adotar a Recomendação nº 22 para que a comunidade internacional reconhecesse a necessidade de trabalho das PCD (TAVARES, 2014).

Por sua vez, a Segunda Guerra Mundial agravou ainda mais a situação em razão da disputa que ocorria entre mutilados de guerra que, segundo Tavares (2014, p. 59), “[...] pressionavam o Estado em busca de uma política séria no sentido de reabilitá-los para o mercado de trabalho.”

De acordo com Tavares (2014), inclusive os civis com deficiência também pressionavam o Estado para que pudessem permanecer ativos, de preferência nos postos que ocuparam enquanto substituíam os que foram enviados para a guerra.

Assim, mais uma vez foi necessária a intervenção da OIT, conforme registra Boucinhas Filho (2005, p. 8),

Em 1923, a OIT recomendou a aprovação de leis nacionais que obrigasse as entidades públicas e privadas a empregar certo montante de portadores de deficiência causada por guerra. Em 1944, na Reunião de Filadélfia, a OIT aprovou uma recomendação, visando induzir os países membros a empregar uma quantidade razoável de deficientes não combatentes.

Em relação à questão laboral, muito ainda precisava ser feito em prol desses indivíduos. Assim, em 1955 a OIT editou a Recomendação nº 99 que regulamentou medidas práticas de integração das PCD ao mercado de trabalho, assegurando as mesmas o direito aos meios de reabilitação profissional (BOUCINHAS FILHO, 2005).

No Brasil, de acordo com Tavares (2014, p. 59), “[...] as primeiras afirmações das influências ambientais no desempenho das pessoas com deficiência surgiram em meados de 1690.”

No entanto, Tavares (2014) destaca que as instituições especializadas e os projetos de educação para atender esse público só começaram a surgir a partir do século XIX, sendo que as formas de tratamento além de precárias optavam por segregar os deficientes em colônias ou em classes especiais que não apresentavam qualquer estrutura de atendimento, como já visto anteriormente.

Na parte dos projetos desestruturados de atendimento, destacam-se os trabalhos educacionais desenvolvidos por Pestalozzi (1746-1827), Maria Montessori (1870-1952), Helena Antipoff (1892-1974) e pela Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) (1954) voltados para a educação especial que, embora muito criticados, deram a sua parcela significativa de contribuição para a educação de pessoas com deficiência que, nesse período, não contavam com legislação que garantisse ou promovesse a sua participação efetiva na sociedade (TAVARES, 2014).

Em dezembro de 1971, a Assembleia das Nações Unidas editou a Declaração dos Direitos do Deficiente Mental e, em 1975 a Organização das Nações Unidas – ONU aprovou a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência garantindo as pessoas com deficiência os direitos relativos à dignidade humana como consta no art. 3º, da Constituição Federal – CF/88 (TAVARES, 2014).

A expressão “equiparação de oportunidades” definida através da Declaração de Princípios de 1981 ganhou força internacional e revelou a busca por igualdade e defesa das PCD, conforme destaca Batista (2002). A confirmação da tão propagada “equiparação de oportunidades” só se consolidou em 1981 quando a ONU lançou internacionalmente o “Ano Internacional das Pessoas Deficientes”.

Boucinhas Filho (2005, p. 8) destaca que em 1982, a ONU aprovou o Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes (Resolução 37/52, de 37/12/1982),

[...] a qual tinha como postulado básico, a igualdade de oportunidades, garantindo a todos o acesso ao sistema geral da sociedade – meio físico e cultural, a habitação, o transporte, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação e de trabalho, a vida cultural e social, inclusive as instalações esportivas e de lazer (art. 12).

No ano seguinte, em 1983, foi editada a Convenção da OIT de nº 159, referendada pelo Brasil através do Decreto nº 129/91, que tratava da reabilitação e emprego da pessoa com deficiência. De forma mais clara, é importante destacar que convenções internacionais são normas jurídicas derivadas da Conferência

Internacional da OIT que objetivam a constituição de regras gerais e obrigatórias para os Estados deliberantes. A validação ocorre quando os Estados as incluem no seu ordenamento interno, sem perder de vista as respectivas prescrições constitucionais. Um ponto importante a ser referendado é que a OIT caracteriza-se por representar uma conferência diplomática em matéria de direito do trabalho e depende da concordância dos participantes para imprimir força nas suas decisões. (BATISTA, 2002).

Em 1991 a ONU entendeu a necessidade de desenvolver políticas públicas e sociais que contemplassem “[...] a equiparação de oportunidades nas escolas, nos locais de trabalho, nas repartições públicas, nos logradouros públicos, nas edificações, etc.” (BATISTA, 2002, p. 66).

Essa breve explanação denota o tipo de tratamento dispensado às pessoas com deficiência, ao longo da história da civilização, tornando possível a compreensão das oportunidades que foram dadas a essas pessoas no que se refere ao acesso à educação, ao lazer, ao trabalho, entre outras áreas. Porém, o mais grave está relacionado a oportunidade de se constituírem como cidadãos, de terem direito a terem direitos e de poderem viver na sociedade, enquanto seres humanos que são (TAVARES, 2010).

Em 1994, foi promulgada na Espanha, a Declaração de Salamanca com foco na educação especial de pessoas com deficiência. Mais tarde, em 1997, o Tratado de Amsterdã passou por alterações a fim de tornar-se instrumento de antidiscriminação, bem como para facilitar a inserção, permanência e progresso dessas pessoas no mercado de trabalho (TAVARES, 2014).

Conforma Tavares (2014), mais recentemente, em 2006 foi promulgada a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência referendada pelo Decreto Legislativo nº 186, publicado em 10 de julho de 2008. O art. 1º deste documento prevê que:

[...] o propósito de promover, proteger e assegurar o desfrute pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por parte de todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua inerente dignidade.

Já, o art. 3º da referida Convenção versa sobre os princípios gerais.

Artigo 3º: Princípios gerais

Os princípios da presente Convenção são:

- a) O respeito pela dignidade inerente, independência da pessoa, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e autonomia individual.
- b) Não discriminação;
- c) A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade;
- d) O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade;
- e) A igualdade de oportunidades;
- f) A acessibilidade;
- g) A igualdade entre o homem e a mulher; e
- h) O respeito pelas capacidades em desenvolvimento de crianças com deficiência e respeito pelo seu direito a preservar sua identidade.

Frente ao exposto, cabe aos Estados que fazem parte da OIT reconhecer o direito das PCD de trabalhar, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Afinal, em meio a tantas legislações ainda é possível vislumbrar um mundo moldado para as pessoas ditas “normais”, o que faz com que as pessoas com deficiência continuem a enfrentar barreiras de todos os tipos (OLIVEIRA, 2000).

Camolesi (2014, p. 7), por sua vez, entende que a PCD “[...] não é sinônimo de ineficiente, termo oposto ao de eficiente.” Ao contrário, pode exercer atividades laborais com comprovada eficiência, desde que observada suas limitações físicas.

O que se observa, mesmo com tantas legislações favoráveis é que a história mostra uma linha do tempo preenchida com preconceitos e equívocos sobre a capacidade das PCD. Deste modo, a aplicação de legislação para esses indivíduos, sempre de cunho compensatório apresenta barreiras que foram reforçadas pela ideia de incapacidade e de improdutividade restando, em algumas situações, alternativas que encaminham para a esmola e mendicância (BAHIA, 2006).

Bahia (2006, p. 152) acredita que,

[...] a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho faça parte de um dilema das organizações, pois o fato de uma empresa desenvolver ações sociais não significa que ela esteja realmente sensibilizada com as questões sociais. e, se existe essa real preocupação com o social, a empresa não pode deixar de ser competitiva ou de gerar lucros, até por uma questão de sobrevivência. Consequentemente, essas ações são contrabalançadas para garantir a sobrevivência da empresa e a efetivação das ações sociais.

Vale lembrar que a globalização, sob o aspecto econômico, exige das organizações o máximo de produtividade, criando, desta forma, oportunidades para os funcionários “normais” e diminuindo assustadoramente as chances de

crescimento profissional das pessoas com deficiência, uma vez que as oportunidades de qualificação e atualização para as mesmas são mínimas (BAHIA, 2006).

2.6 DISCRIMINAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO

Segundo dados da OIT publicados em 2007, cerca de 470 milhões da população em idade para trabalhar do mundo têm alguma forma de deficiência. As deficiências diferem quanto à sua natureza e gravidade e combinadas a questões como gênero, idade e *status* econômico afetam sobremaneira a situação dessas pessoas no mercado de trabalho e seu acesso (TAVARES, 2014).

Deste modo, a OIT confirma um quadro bastante conhecido, ou seja, as pessoas com deficiência experimentam os mesmos tipos de discriminação, uma vez que as taxas de desemprego são mais altas e que essas pessoas estão mais sujeitas a preconceitos em relação à sua produtividade e, com frequência são excluídas do mercado de trabalho, além de sofrerem maior discriminação no momento da contratação (BAHIA, 2006).

A luz de alguns conceitos registra-se que a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência realizada na Guatemala, em 1999, definia o termo "discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência" como:

[...] toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência, consequência de deficiência anterior ou percepção de deficiência presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais.

É importante ressaltar que é comum o pensamento entre as pessoas ditas “normais”, que as pessoas que apresentam algum tipo de deficiência não são capacitadas para exercer qualquer atividade laboral, em função de apresentarem determinadas limitações. No entanto, de acordo com documento publicado em 2003 pelo Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho, as limitações podem ser superadas por meio de medidas de ajuste no ambiente de trabalho, bem como pelo uso de novas tecnologias da informática e das telecomunicações (FONSECA, 2014).

Em consonância com o exposto, considera-se que a supressão de barreiras e de obstáculos materiais impostos as PCD já deviam ter sido eliminados por força dos arts. 227, inciso II, § 2º e 244, da Constituição Federal de 1988, descritos a seguir e art. 2º, V, 'a', da Lei n. 7.853, de 24/10/89, bem como a Lei n. 10.098/00 regulamentada pelo Decreto n. 5.296/04 que tratam especificamente da acessibilidade (FONSECA, 2014).

A redação do Inciso II, do art. 227 da CRFB/88 encaminha para a constatação de que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ultrapassa os próprios limites impostos pela condição física, uma vez que o grande problema de acesso dessas pessoas no mercado de trabalho reside no preconceito e na visão distorcida não apenas dos empregadores, mas também dos funcionários que fazem parte do quadro funcional das empresas (FONSECA, 2014).

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

[...].

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

[...].

§ 2º - A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

[...].

Art. 244. A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existente a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme o disposto no art. 227, § 2º (BRASIL, 2014).

Ressalta-se, portanto que, dadas as condições necessárias, as PCD, respeitadas suas limitações, podem desempenhar qualquer atividade, mas, para isso, precisam acreditar em suas potencialidades, porque na realidade essas pessoas não estão em busca de caridade, uma vez que possuem capacidade como qualquer outra. Em outras palavras, essas pessoas precisam ser colocadas em funções que estejam de acordo com suas habilidades como acontece em todas as contratações. Em geral, o preconceito, nesses casos, começa com a exclusão do

deficiente do grupo de trabalho, passando por problemas de acessibilidade, falta de tecnologias apropriadas à deficiência, exclusão premeditada de cursos de capacitação e acesso a promoções, entre outros (FONSECA, 2014).

Nesse sentido, Fonseca (2014) alerta que não existe falta de emprego para a PCD, o que falta na verdade é a promoção da escolarização e qualificação dessas pessoas, bem como o reconhecimento de gestores e administradores das leis que garantem a inclusão laboral dessas pessoas, pois não é raro depoimentos sobre as dificuldades de uma pessoa com deficiência encontrar trabalho, mesmo quando as vagas aparecem publicadas em veículos de comunicação e ofertadas em agências de recrutamento. O que falta, na verdade, é direcionar um novo olhar sobre a deficiência para que a discriminação e o preconceito possam ser suprimidos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa representa um importante agente de mudança, principalmente em relação às soluções que fornece aos problemas que afligem as organizações. Dentre as muitas definições para pesquisa, Minayo (2010, p. 15) é objetiva ao afirmar que:

Entendemos por pesquisa a atividade básica da Ciência na sua indagação e construção da realidade. É a pesquisa que alimenta a atividade de ensino e a atualização frente à realidade do mundo. Portanto, embora seja uma prática teórica, a pesquisa vincula pensamento e ação.

Com base no exposto, entende-se que o ato de pesquisar revela o desejo de conhecer algo ou de aprofundar e ampliar conhecimentos já registrados. Seguindo por este caminho, destaca-se, a seguir, o delineamento da pesquisa, a definição da área ou população-alvo, o plano de coleta de dados e, por último, o plano de análise dos dados como forma de conhecer, aprofundar e ampliar conhecimentos sobre a forma como o Setor de Recursos Humanos de uma cooperativa de energia elétrica do sul de Santa Catarina vem garantindo a inclusão do profissional com deficiência.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Em relação aos fins de investigação este estudo configurou-se como descritivo, uma vez que buscou conhecer a forma como o Setor de RH de uma cooperativa de energia elétrica do sul de Santa Catarina vem garantindo a inclusão do profissional com deficiência.

Para Silva (2001, p. 55), a pesquisa descritiva “[...] visa observar, registrar, analisar e correlacionar fenômenos ou fatos em um contexto, procurando descobrir, com a precisão possível, a frequência com que eles ocorrem.”

Acerca dos meios de investigação, a pesquisa apresenta-se como bibliográfica e estudo de caso. Explica-se que a pesquisa bibliográfica representa o primeiro passo do trabalho científico, uma vez que busca proporcionar a base para mais informações sobre o assunto pesquisado, delimitando o tema do trabalho, definindo os objetivos, formulando hipóteses ou descobrindo novos enfoques para o trabalho que será realizado (ANDRADE, 2003).

Em geral, a pesquisa bibliográfica é elaborada a partir de material já publicado e constituído, principalmente livros, artigos e, atualmente, de material disponibilizado na internet. Importante registrar que a pesquisa bibliográfica contribui para fundamentar de forma mais completa os estudos a serem realizados sobre o tema em questão (GIL, 2001).

Sobre o estudo de caso, Gil (2001) coloca que trata-se da mesma parte de um conjunto de dados que descreve uma unidade, podendo ser uma pessoa, uma família, uma comunidade e que possui vantagens como o estímulo a novas descobertas pela sua ênfase na totalidade e também pela simplicidade dos procedimentos.

O estudo de caso, por sua vez, permite o conhecimento do local da pesquisa de forma mais ampla e detalhada. Nesse sentido, a escolha do estudo de caso como método para este estudo irá contribuir para melhor descrever o contexto no qual será realizada a investigação, conforme propõe Gil (2001).

A pesquisa configurou-se a partir de uma abordagem qualitativa, em virtude dos tipos de dados que utilizou, além disso, este tipo de abordagem atribui importância fundamental à descrição de fenômenos com base no questionário que foi aplicado junto ao responsável pelo setor de RH e o único funcionário com deficiência que trabalha na cooperativa em estudo.

Deste modo, a pesquisa realizada em uma cooperativa do Sul de Santa Catarina teve como objetivo conhecer a forma como o Setor de RH vem garantindo a inclusão do profissional com deficiência.

Ressalta-se, ainda, que este tipo de pesquisa permitiu à entrevistadora uma aproximação mais íntima com o que desejava investigar, sem que a mesma interferisse sobre os dados.

3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA/POPULAÇÃO

Quando se quer conhecer as características de certa população na pesquisa científica, é comum observar apenas uma amostra de seus elementos e, por meio desta amostra, obter valores ou resultados aproximados (DIEHL, 2006).

População, por sua vez, em uma pesquisa representa o conjunto de todos os indivíduos possíveis de serem observados dentro de um contexto e que possuem como característica principal semelhanças global ou parcial (MALHOTRA, 2001),

Para Roesch et al. (2009), a amostra é uma parcela representativa e significativa da população ou universo da pesquisa. Desse modo, a amostra é a parcela dos elementos necessários que possibilitam ao pesquisador obter conclusões sobre todo o universo ou população em estudo.

Diehl (2006) afirma que para atingir os objetivos da pesquisa deve-se fazer um plano de amostragem conforme os objetivos pretendidos, sendo que a população também deve ser bem definida, constando a definição da unidade de amostragem, a forma de seleção dos elementos da população e o tamanho da amostra.

Com base nisso, considera-se como população para este estudo, o universo de 03 funcionários que atuam no Setor de RH da cooperativa em estudo, sendo um responsável pelo setor de RH, outro responsável pelas contratações e a psicóloga que entrevista os candidatos com vistas a avaliá-los psicologicamente em relação à vaga em aberto. Em relação a amostra, o responsável pelo Setor de RH respondeu a entrevista elaborada pela pesquisadora, da mesma forma que o único funcionário com deficiência, já que este representa o universo de funcionários com deficiência da cooperativa.

3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS

Definidos os objetivos específicos, fez-se necessário buscar dados que sustentassem os mesmos. Nesse ponto, registra-se que os dados podem ser primários ou secundários.

De acordo com Lakatos e Marconi (2003), dados primários são dados originais, ou seja, não há um estudo pré-definido sobre os mesmos. Já os dados secundários são aqueles que estão prontos oriundos de outros estudos e tem como fonte a Internet, bancos de dados, cadastros, jornais, revistas, filmes, entre outras fontes.

Com base no exposto, destaca-se que o levantamento de dados desta pesquisa teve origem primária, uma vez que a pesquisadora utilizou dados que foram obtidos por meio de entrevista com questionário aplicada junto aos funcionários já citados, com o propósito de conhecer a forma como o setor de RH da cooperativa do Sul de Santa Catarina está garantindo a inclusão de profissionais com deficiência.

Silva (2001, p. 107) destaca que a entrevista com questionário permite ao entrevistador, “[...] dirigir o processo e a ordem da entrevista. Este tipo de entrevista visa a obter, em curto espaço de tempo, um número grande de respostas que podem ser comparadas e quantificadas.”

Assim, para atingir o objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa em profundidade, por meio de um questionário com 08 (oito) perguntas abertas que correspondem aos fatores considerados mais relevantes para subsidiar a pesquisa e permitir a acadêmica visualizar a forma como a cooperativa está conduzindo a inclusão de funcionários com deficiência no seu quadro funcional.

Também foi aplicado um questionário com 08 (oito) questões referentes ao perfil do entrevistado e 12 (doze) questões referentes ao nível de satisfação do funcionário com deficiência com a cooperativa, cargo, treinamento, acessibilidade e relacionamento com os colegas.

O Quadro 2 apresenta o plano de coleta de dados em relação aos objetivos específicos desta pesquisa.

Quadro 2 – Plano de coleta de dados

OBJETIVO ESPECÍFICO	DOCUMENTOS	LOCALIZAÇÃO
Descrever a condição das pessoas com deficiência no Brasil	Livros, internet, artigos	Biblioteca e sites
Analisar a legislação trabalhista em relação às pessoas com deficiência	Legislação, livros, internet artigos	Biblioteca e sites
Descrever o histórico da cooperativa de energia elétrica em estudo	Entrevista em profundidade	Ambiente da empresa
Especificar as funções e atribuições do setor de Recursos Humanos	Entrevista em profundidade	Ambiente da empresa
Pesquisar junto ao setor de Recursos Humanos como ocorre a inserção do PCD na cooperativa de energia elétrica em estudo.	Entrevista em profundidade	Ambiente da empresa
Conhecer o perfil do funcionário com deficiência que trabalha na empresa.	Entrevista em profundidade	Ambiente da empresa
Verificar as necessidades de mudanças e adaptações na estrutura organizacional e física da cooperativa de energia elétrica em estudo para atender aos profissionais com deficiência.	Entrevista em profundidade e observação	Ambiente da empresa

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2015).

3.4 PLANO DE ANÁLISE DE DADOS

Os dados obtidos com as entrevistas foram analisados e seguem descritos e apresentados em tabelas, visando permitir uma fácil interpretação e análise da pesquisa realizada.

No que se refere à técnica de análise dos dados foi utilizada a abordagem

qualitativa, uma vez que este tipo de abordagem permite uma melhor visão e compreensão do problema investigado.

Finalizando, destaca-se que a análise de dados ocorreu por meio de um detalhamento descritivo na qual foram priorizados todos os aspectos relevantes coletados nos questionários para que a proposta dessa pesquisa pudesse ser concretizada.

3.5 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o desenvolvimento do trabalho de forma coerente com o intuito de atender os objetivos específicos descritos no início do trabalho, apresenta-se a seguir no Quadro 3 a forma como foi aplicada a síntese dos procedimentos metodológicos.

Quadro 3 - Síntese dos Procedimentos Metodológicos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	TIPO DE PESQUISA QUANTO AOS FINS	MEIOS DE INVESTIGAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO DOS DADOS DA PESQUISA	TÉCNICA DE COLETA DE DADOS	PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	TÉCNICA DE ANÁLISE DOS DADOS
Descrever a condição das pessoas com deficiência no Brasil	Descritiva	Pesquisa Bibliográfica	Secundário	Livros, artigos científicos, Internet	Leitura de livros, artigos científicos, Internet	Qualitativa
Analisar a legislação trabalhista em relação às pessoas com deficiência	Descritiva	Pesquisa Bibliográfica	Secundário	Site da Internet	Pesquisa no site da Internet	Qualitativa
Descrever o histórico da cooperativa de energia elétrica em estudo	Descritiva	Estudo de caso	Primário	Entrevista em profundidade	Pessoal realizada no ambiente da empresa	Qualitativa
Especificar as funções e atribuições do setor de Recursos Humanos	Descritiva	Estudo de caso	Primário	Entrevista em profundidade	Pessoal realizada no ambiente da empresa	Qualitativa
Pesquisar junto ao setor de Recursos Humanos como ocorre a inserção do PCD na cooperativa de energia elétrica em estudo.	Descritiva	Estudo de caso	Primário	Entrevista em profundidade	Pessoal realizada no ambiente da empresa	Qualitativa
Conhecer o perfil do funcionário com deficiência que trabalha na empresa.	Descritiva	Estudo de caso	Primário	Entrevista em profundidade	Pessoal realizada no ambiente da empresa	Qualitativa
Verificar as necessidades de mudanças e adaptações na estrutura organizacional e física da cooperativa de energia elétrica em estudo para atender aos profissionais com deficiência.	Descritiva	Estudo de Caso	Primário	Análise dos resultados obtidos com a entrevista e pesquisa em livros, periódicos e artigos científicos da Internet	Análise dos dados e conteúdos	Qualitativa

Fonte: Elaborado pela autora (2015)

4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

Este capítulo apresenta os resultados obtidos através do estudo de caso realizado em uma cooperativa do sul de Santa Catarina, começando com o histórico da mesma e a sua constituição física e material. Em seguida, apresenta-se a discussão desses resultados à luz da fundamentação teórica.

A empresa, conforme citado anteriormente, possui 80 funcionários, o que segundo a legislação vigente em relação às PCD, não exigiria que a mesma dispusesse de reserva de vagas para este grupo de pessoas. Porém, no momento, a empresa conta com apenas um funcionário com deficiência em seu quadro funcional. Partindo dessa constatação, buscou-se saber o que o Setor de RH da empresa vem fazendo para tentar mudar esse quadro e qual a sua percepção quanto à legislação vigente. Procurou-se também conhecer o perfil do único funcionário com deficiência e seu nível de satisfação em relação ao seu emprego e a cooperativa como empregadora.

A pesquisa teve um enfoque qualitativo na coleta de dados e na análise dos resultados.

4.1 HISTÓRICO DA COOPERATIVA

A cooperativa de distribuição de energia elétrica deu início as suas atividades em 1962, com 97 sócios fundadores. Junto aos fundadores vieram os integrantes da Força e Luz São Roque que fortaleceram o capital social para a cooperativa passasse a desempenhar suas atividades.

A formação da cooperativa permitiu que os consumidores locais obtivessem melhorias na qualidade dos serviços prestados, principalmente porque a cooperativa começou a buscar verbas públicas para atender as suas necessidades e de seus associados. À medida que os anos passavam, a cooperativa foi ampliando sua carteira de associados, garantindo melhorias financeiras para ampliar sua área de atuação e oferecer cada vez mais serviços de qualidade.

4.2 DEFINIÇÕES ESTRÁTEGICAS DA COOPERATIVA

4.2.1 Missão

Fornecer energia elétrica com qualidade e segurança acima dos padrões do setor elétrico, satisfazendo os clientes, através do desenvolvimento dos colaboradores, investindo em tecnologia e melhoria dos processos.

4.2.2 Visão

Garantir a sustentabilidade econômica seguindo os princípios cooperativistas, com responsabilidade socioambiental.

4.2.3 Princípios e valores

A cooperativa tem como princípios e valores:

- Qualidade no fornecimento de energia elétrica;
- Satisfação dos clientes;
- Satisfação dos funcionários;
- Sustentabilidade econômica;
- Desenvolver a responsabilidade socioambiental.

4.3 DIFERENCIAIS COMPETITIVOS

O Setor de RH conta com elementos fundamentais para que a empresa seja competitiva. Partindo desse pressuposto, Gil (2001) complementa que cabe a gestão de pessoas selecionar seus funcionários, treiná-los, estabelecendo uma relação de trabalho harmoniosa, sem perder de vista a manutenção de elevados níveis de segurança e saúde. Na visão do autor, esses recursos são necessários para planejar, produzir e distribuir os serviços produzidos com qualidade.

Os diferenciais competitivos da cooperativa em estudo na atualidade são:

- ISO 9001
- Distribuição de energia elétrica com qualidade

- **Compromisso com os funcionários:** a cooperativa mantém compromisso com os funcionários, adotando diretrizes que respeitam o direito dos mesmos, como: garantir remuneração adequada, respeitar a legislação pertinente ao horário de trabalho e a respectiva jornada semanal, respeitar a liberdade de associação e negociação coletiva, proporcionar ambiente saudável e seguro a todos os seus funcionários, não usar ou apoiar o trabalho forçado, não empregar ou apoiar o uso de trabalho infantil, não se envolver ou apoiar quaisquer tipos de discriminação, não usar ou apoiar práticas disciplinares abusivas como punição corporal, mental ou coerção física e abuso verbal.

- **Capacitação dos funcionários:** a cooperativa investe em programas de formação técnica e desenvolvimento profissional e humano de seus funcionários. Em busca de manter-se a par da evolução tecnológica e gerencial, oferece aos mesmos, oportunidades de desenvolvimento de suas habilidades e potenciais por meio de uma educação contínua nas áreas de qualidade, de segurança, de gestão e de extensão universitária (cursos técnicos, graduação e especialização) atingindo cerca de 90% dos funcionários.

- **Projetos sócios ambientais:** Além de ações próprias junto à comunidade, a cooperativa também mantém convênio mensal com entidades sociais. Entre elas a Associação dos pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), Associação Cantinho do Amor, Associação de Bombeiros Voluntários de Morro da Fumaça, Centro de Recuperação Vida Jovem, Desafio Jovem, Programa Fumacense de Ação Social (PROFAS), Sociedade Recreativa e Esportiva Rui Barbosa e Associação Berço de Jesus. Além deste recurso mensal também são direcionados recursos esporadicamente para outros projetos comunitários.

- **Meio Ambiente:** a cooperativa desenvolve vários programas voltados ao meio ambiente como Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos, Programa de Educação Ambiental, Programa de Eficiência Energética, Projeto João de Barro, Projeto Técnicas de Poda e Plantio de Árvores da Rede Elétrica, Central de Recebimento de Pilhas e Baterias; Programa Carbono Zero, Programa para Redução do Consumo de Energia Elétrica e Água e Programa Ambiental para Óleos de Transformadores.

4.4 CARACTERIZAÇÃO OPERACIONAL

- Número de funcionários: 80 funcionários.
- Segmento em que atua: Distribuição de energia elétrica e prestação de serviços.
- Tecnologias de processos envolvidos: a tecnologia e o profissionalismo visam à qualidade na dinâmica da administração.
- Engenharia e Fluxo Operacional: O fluxo operacional da cooperativa é composto por uma equipe de eletricitas que trabalham nas redes, tirando leituras, entregando faturas, colocando postes, fazem vistorias e tudo que for relacionado a serviços elétricos. Os engenheiros, por sua vez, analisam projetos elétricos e tiram leituras.
- Questões Ambientais envolvidas: Preocupada com o futuro das próximas gerações, a cooperativa adotou um Sistema de Gestão Ambiental que inclui além dos serviços prestados ações voltadas a minimização dos impactos ambientais e preservação dos recursos naturais. Também criou uma comissão de meio ambiente, que analisa os impactos ambientais gerados pelos serviços prestados pela cooperativa com vistas a desenvolver programas que visem minimizar tais impactos.
- Materiais e Insumos: são utilizados materiais de escritório (papel, caneta, computadores, entre outros) e materiais de serviço (postes, fios, ferramentas em geral).
- Atividade com periculosidade: A cooperativa segue a Lei n. 7.369/85 cujo texto prevê que os funcionários que trabalham expostos a fatores perigosos, inclusive no setor de energia elétrica devem receber um adicional de 30% sobre o salário base.

4.5 ENTREVISTA COM REPRESENTANTE DO SETOR DE RH DA COOPERATIVA

Em um país em que 23,9% da população apresentam algum tipo de deficiência, deveria ser natural que essas pessoas frequentassem todas as áreas sociais, sem enfrentar problemas de acessibilidade em edificações ou vias públicas e, principalmente, sendo tratadas de forma igualitária pelas outras pessoas.

Entretanto, a realidade do Brasil não condiz com o quadro apresentado, ou seja, o que se vê atualmente é que a presença de PCD em locais públicos como escolas, empresas privadas ou públicas ou até mesmo transitando nas ruas é mínimo, o que revela o descaso do poder público com esse grupo que se estende por todos os setores da sociedade.

Com base no exposto, a realização desta pesquisa buscou compreender a visão que o responsável pelo Setor de RH da cooperativa tem acerca da inserção de PCD no mundo do trabalho.

A primeira questão pedia a opinião sobre a Lei nº 8.213/91 que prevê em seu texto a obrigatoriedade em relação à reserva de vagas em cargos e empregos para pessoas com deficiência como forma de promover o direito à igualdade e a inclusão social através do trabalho. A resposta segue apresentada no Quadro 4.

Quadro 4 – Lei nº 8.213/91

Responsável pelo Setor de RH	A lei vem contemplar de forma justa aqueles que, de uma forma ou de outra, até então, estavam fora do mercado de trabalho, mas com potencial para desenvolver suas atividades. A lei veio justamente para corrigir e, ao mesmo tempo, contemplar essas pessoas.
------------------------------	---

Fonte: Entrevista concedida à pesquisadora

De forma consciente, o entrevistado expôs sua opinião sobre o tema afirmando que a Lei nº 8.213/91 veio para corrigir um problema que, como visto neste estudo, é histórico. No entanto, o mesmo utilizou o verbo “contemplar” por duas vezes na sua resposta, podendo ser apenas força de expressão ou uma visão de que as PCD quando conseguem um espaço no mercado de trabalho são afortunadas, pensamento este que leva ao entendimento de que a inserção dessas pessoas é apenas como uma obrigação.

Questionado se a contratação de pessoas com deficiência é um ônus imposto pelo governo para a empresa, o entrevistado argumentou que:

Quadro 5 – Contratação de PCD x Ônus

Responsável pelo Setor de RH	Absolutamente ao contrário, pois são pessoas capazes e eficientes e que vem contribuir de forma efetiva dentro da empresa, desde que a empresa dê as condições necessárias para seu desenvolvimento.
------------------------------	--

Fonte: Entrevista concedida à pesquisadora

De acordo com a resposta oferecida, constata-se que a contratação de PCD não representa um ônus para a cooperativa. No entanto, o gestor deixou claro

que a mesma precisa se aprimorar em relação às condições necessárias para que essas pessoas se desenvolvam. Assim, não basta que os contratados com deficiência sejam capazes e eficientes, é preciso ainda, uma contrapartida da cooperativa em relação a treinamento e capacitação continuada.

A questão a seguir buscou saber quais ações a cooperativa desenvolve atualmente para que as PCD se interessem em ocupar as vagas reservadas pela legislação ou disponíveis na empresa, sendo que a resposta aparece no Quadro 6 apresentado a seguir.

Quadro 6 – Ações para atender PCD

Responsável pelo Setor de RH	A cooperativa atende os parâmetros exigidos pela legislação em vigor como estacionamento exclusivo, banheiros adequados, rampa de acesso e outros.
------------------------------	--

Fonte: Entrevista concedida à pesquisadora

A resposta ficou restrita à questão da acessibilidade prevista em lei, ou seja, o que se questionava eram ações para despertar o interesse de PCD em ocupar vagas ofertadas pela cooperativa, no entanto, ficou claro que as vagas são simplesmente colocadas à disposição do público. Se houver interessados com deficiência, estes passarão pelo processo de seleção como qualquer outro candidato, mas ações específicas para atrair PCD ficou bem claro pela resposta do gestor, que não acontecem na cooperativa.

A pergunta seguinte é quase que uma complementação da anterior, uma vez que questiona sobre algum programa de incentivo para atrair pessoas com deficiência nos processos seletivos de vagas disponíveis pedindo ao gestor para justificar a resposta, como se observa no Quadro 7.

Quadro 7 – Programas de incentivo para atrair PCD

Responsável pelo Setor de RH	Não. A cooperativa não tem um programa específico para esse tipo de contratação. Os candidatos são avaliados conforme a disponibilidade da vaga.
------------------------------	--

Fonte: Entrevista concedida à pesquisadora

A negativa sobre a existência de um programa de incentivo para a contratação de PCD mostra que a existência de um único funcionário com deficiência pode ser resultado justamente dessa lacuna no Setor de RH.

A seguir, o gestor foi questionado sobre a fiscalização por parte do Ministério do Trabalho em relação à contratação e permanência de pessoas com

deficiência na cooperativa. Sua resposta e opinião a respeito do assunto aparecem no Quadro 8.

Quadro 8 – Fiscalização sobre a contratação e permanência de PCD

Responsável pelo Setor de RH	Estou há 25 anos na empresa e até hoje não recebi qualquer visita no sentido de uma cobrança mais eficaz para o cumprimento da lei. Seria muito interessante que ambos dessem um apoio mais efetivo a questão.
------------------------------	--

Fonte: Entrevista concedida à pesquisadora

Trabalhando há 25 anos na cooperativa o gestor afirmou nunca ter recebido a visita do Ministério do Trabalho para uma possível verificação sobre a contratação e permanência de PCD na cooperativa e argumentou que essa fiscalização seria interessante no sentido de garantir mais vagas a essas pessoas. Ressalta-se que a cooperativa possui menos de 100 funcionários, não podendo ser atuada por descumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91.

Sobre a existência de critérios diferenciados para a contratação de pessoas com deficiência em relação àqueles utilizados para contratação de pessoas sem deficiência, a resposta, tipos e justificativa aparecem no Quadro 9, apresentado a seguir.

Quadro 9 – Critérios para a contratação de PCD

Responsável pelo Setor de RH	Os critérios adotados são os mesmos para pessoas com ou sem deficiência, respeitando o grau de deficiência e fazendo os ajustes necessários.
------------------------------	--

Fonte: Entrevista concedida à pesquisadora

O gestor respondeu a essa questão de forma simples, pois afirmou que os critérios de contratação são os mesmos tanto para PCD como para as pessoas que não apresentam deficiência, mas registrou que no caso dos primeiros o grau de deficiência irá determinar os ajustes que serão necessários.

A seguir, o entrevistado respondeu sobre a possível adequação da função desempenhada pela pessoa com deficiência à sua formação e experiência profissional. A resposta segue apresentada no Quadro 10.

Quadro 10 – PCD x Formação e experiência profissional

Responsável pelo Setor de RH	Tudo é possível desde que ambas as partes façam os ajustes e adaptações necessárias.
------------------------------	--

Fonte: Entrevista concedida à pesquisadora

A resposta oferecida pelo entrevistado denota que a adequação da função desempenhada pela pessoa com deficiência à sua formação e experiência profissional somente será possível se cooperativa e funcionário fizerem os ajustes e adaptações necessárias para que isso ocorra. De forma consciente, colocou a responsabilidade também sobre a empresa.

A última questão tratou sobre as ações que deveriam ser realizadas pela cooperativa para melhorar as condições de trabalho da PCD para atrair outros interessados. O Quadro 11 apresenta a resposta do gestor.

Quadro 11 – Como atrair PCD

Responsável pelo Setor de RH	Tornar a empresa cada vez mais acessível para os deficientes colocando elevador e equipamentos nos corredores do segundo piso. Criar programa de contratação para essas pessoas.
------------------------------	--

Fonte: Entrevista concedida à pesquisadora

Mais uma vez o entrevistado falou sobre a acessibilidade que já acontece na cooperativa, mas que pode ser melhorada com a implantação de um elevador que dê acesso ao segundo piso, além de preparar os corredores do mesmo para receber essas pessoas. E acrescentou a necessidade de criar um programa de contratação para PCD, como já havia sido comentado na questão 4.

4.6 ENTREVISTA COM O FUNCIONÁRIO COM DEFICIÊNCIA

Neste item foram analisadas as respostas sobre o perfil do funcionário com deficiência e também suas respostas referentes à satisfação no trabalho

4.6.1 Perfil do entrevistado

O único funcionário com deficiência que trabalha na cooperativa em estudo é do sexo masculino, possui entre 33 a 37 anos e tem sua deficiência classificada como motora.

Sobre seu estado civil, o entrevistado afirmou ser casado. Possui um filho e trabalha na cooperativa há mais de 30 meses. Seu nível salarial está entre 3 a 4 salários mínimos e possui o Ensino Médio completo.

4.6.2 Satisfação

Apresenta-se a seguir respostas do funcionário com deficiência em relação ao seu nível de satisfação com o trabalho na cooperativa.

Inicialmente, o funcionário destacou que soube da vaga de trabalho porque esteve pessoalmente na empresa procurando uma colocação. Atualmente trabalha sozinho em uma sala e está certo de que desempenha uma função adequada à sua formação e experiência.

Em seguida afirmou que recebeu treinamento antes de começar a trabalhar e que não necessita de qualquer apoio ou atendimento especial devido à sua deficiência para entrar na empresa ou durante o horário de trabalho.

Para chegar ou sair da empresa ressaltou que realiza esse deslocamento de carro.

Questionado se empresa facilita e promove sua acessibilidade dentro e fora dela através de móveis adequados, banheiros adaptados, estacionamento, rampas em todas as dependências, portas acessíveis, entre outros, o entrevistado assinalou que a cooperativa “facilita um pouco”.

Sobre o relacionamento com seus colegas de trabalho, o funcionário classifica o mesmo como “ótimo”, no entanto, sua resposta sobre a participação em qualquer atividade com os colegas de trabalho foi “fazer lanche na empresa”.

Afirmou, em seguida que nunca se sentiu discriminado no emprego e que a empresa oferece condições de capacitação.

Finalizando, ao ser questionado quais as maiores dificuldades encontradas para se inserir e permanecer no mercado de trabalho, o entrevistado assinalou que é a formação adequada para as vagas disponíveis.

4.7 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

O objetivo geral desta pesquisa foi conhecer a forma como o Setor de Recursos Humanos da cooperativa de energia elétrica em estudo está garantindo a inclusão e o nível de satisfação no emprego do profissional com deficiência.

Para alcançar este objetivo a acadêmica realizou uma ampla pesquisa bibliográfica com a finalidade de compreender as condições das PCD no Brasil e no mundo, bem como conhecer a legislação que protege essas pessoas em todos os

setores de sua vida e, mais especificamente, no campo do trabalho.

A pesquisa bibliográfica serviu como base teórica para responder a uma parte significativa do estudo, bem como garantiu subsídios para a preparação e a discussão do estudo de caso.

O passo seguinte foi visitar a cooperativa do sul de Santa Catarina para conhecer o ambiente investigado de perto e também para pedir autorização para entrevistar o responsável pelo Setor de RH e o funcionário com deficiência. Nessa visita a acadêmica aproveitou para observar as condições de acessibilidade oferecidas pela cooperativa.

Feita essa breve explanação dos caminhos percorridos por esse estudo apresenta-se a seguir a discussão dos resultados do estudo de caso à luz do que pesquisado na fundamentação teórica.

Sobre a entrevista com o responsável pelo Setor de RH pode-se afirmar que, de forma consciente, o entrevistado expôs sua opinião sobre o tema pesquisado e começou afirmando que a Lei nº 8.213/91 veio para corrigir um problema que, como visto neste estudo, é histórico. No entanto, o mesmo utilizou o verbo “contemplar” por duas vezes na sua resposta, podendo ser apenas força de expressão ou uma visão de que as PCD quando conseguem um espaço no mercado de trabalho são afortunadas, pensamento este que leva ao entendimento de que a inserção dessas pessoas é apenas como uma obrigação.

Santos; Souza; Pinheiro (2015, p. 19), acerca do exposto destacam que:

A realidade das empresas brasileiras diante da necessidade de inclusão é um fator alarmante. Com uma cultura onde se contrata apenas por obrigação a seleção ainda é mais humilhante ao ponto das empresas selecionar somente aqueles que a deficiência não lhe obrigue a dispor de equipamentos e espaço adaptado. Se não a mudança, não a inclusão. Inclusão é o ato de se dispor a oferecer melhorias de vida para aqueles que de alguma forma são injustiçados pela sociedade.

Quando questionado se a contratação de pessoas com deficiência é um ônus imposto pelo governo para a empresa, o entrevistado argumentou que a contratação de PCD não representa um ônus para a cooperativa, no entanto, o gestor deixou claro que a mesma precisa se aprimorar em relação às condições necessárias para que essas pessoas se desenvolvam. Assim, não basta que os contratados com deficiência sejam capazes e eficientes, é preciso ainda, uma contrapartida da cooperativa em relação a treinamento e capacitação continuada.

Para Campos; Vasconcellos; Kruglianskas (2015, p. 3), quando se trata de inclusão de PCD no mercado de trabalho é importante:

[...] considerar a diferença em relação a sua simples inserção. A inserção requer tão somente práticas simples de recrutamento e seleção. Inclusão, ao contrário, requer planejamento para um programa que perpassasse todos os processos de gestão de pessoas, promovendo o alinhamento estratégico horizontal entre eles e vertical com os macro-objetivos organizacionais, fazendo-se necessário que a área de Recursos Humanos passe a capitanear o processo.

Sobre as ações que a cooperativa desenvolve na atualidade para que as PCD se interessem em ocupar as vagas reservadas pela legislação ou disponíveis na empresa, a resposta do gestor ficou restrita à questão da acessibilidade prevista em lei, ou seja, o que se questionava eram ações para despertar o interesse de PCD em ocupar vagas ofertadas pela cooperativa, no entanto, ficou claro que as vagas são simplesmente colocadas a disposição do público, se houver interessados com deficiência estes passarão pelo processo de seleção como qualquer outro candidato, mas ações específicas para atrair PCD, ficou bem claro pela resposta do gestor, que não acontecem na cooperativa.

Seria gratificante se a inclusão ocorresse de forma igualitária e, mesmo não sendo uma realidade na sociedade contemporânea, há formas e ações para torná-la viável. Fala-se, portanto, de uma inserção competitiva na qual a PCD “[...] ingressa no mercado de trabalho em condições de quase absoluta igualdade como qualquer outro trabalhador, no que concerne à execução do seu trabalho” (FERREIRA, et al., 2005, p.2 apud SANTOS; SOUZA; FERREIRA, 2015, p. 12).

Sobre algum programa de incentivo para atrair pessoas com deficiência nos processos seletivos de vagas disponíveis, o entrevistado deixou claro que a cooperativa não possui nenhum programa de incentivo. É comum que empresas com poucos funcionários com deficiência não tenham essa preocupação, até mesmo porque a necessidade faz a ocasião, ou seja, certamente as empresas com mais de 100 funcionários, atentas à legislação tem essa preocupação, uma vez que querem e precisam estar em conformidade com a lei, sem perder de vista a qualificação da mão de obra que contratam.

A mesma situação serve para justificar a não fiscalização por parte do Ministério do Trabalho nos últimos 25 anos como bem destacou o gestor, afinal, a cooperativa foi inaugurada em 1967, em um pequeno município do sul de Santa

Catarina e seu crescimento acompanha o crescimento da população. Em outras palavras, são poucas as empresas que possuem mais de 100 funcionários no município, fato este que não desperta a atenção da fiscalização. Mas é importante registrar que o gestor acredita que se houvesse fiscalização, certamente haveria maior interesse por parte dos empregadores em relação a inserção das PCD no mercado de trabalho.

Em relação à existência de critérios diferenciados para a contratação de pessoas com deficiência em relação àqueles utilizados para contratação de pessoas sem deficiência, o gestor respondeu que não existem critérios diferenciados para a contratação de PCD e, embora tenha citado que o grau de deficiência determina os ajustes que necessários para o acesso ao quadro funcional da cooperativa, na verdade não foi claro o suficiente, uma vez que a PCD não necessita de ajustes para realizar seu trabalho, mas sim de condições adequadas a sua deficiência.

A questão envolvendo a adequação da função desempenhada pela pessoa com deficiência à sua formação e experiência profissional trouxe a tona mais uma vez a questão dos “ajustes”. Provavelmente essa visão por parte do gestor ocorre em função de ser apenas um funcionário com deficiência na cooperativa e também porque a mesma oferece treinamento e capacitação de acordo com a função exercida considerando esses critérios suficientes para que a PCD se sintam confortáveis em suas funções. Registra-se, como ponto positivo que o gestor citou o termo “adaptações necessárias”, fundamentais para garantir condições adequadas de trabalho.

[...] a limitação do indivíduo não diminui seus direitos, pois são cidadãos e fazem parte do coletivo como qualquer outro. Identifica-se, portanto, este como o momento da sociedade alterar seus velhos costumes conservadores e se abrir para lidar com a diversidade humana. Na sociedade atual as qualidades mais cultuadas são as capacidades de se ajustar a um mundo competitivo e individualizado. Ou seja, todos devem ser produtivos e independentes (FONSECA, 2000 apud FERNANDES, 2014, p. 23).

A última questão tratou sobre as ações que deveriam ser realizadas pela cooperativa para melhorar as condições de trabalho da PCD para atrair outros interessados. Temas como acessibilidade e programas de incentivo à contratação de PCD foram citados pelo gestor.

Assim, conclui-se que, diante das mudanças que vem ocorrendo na sociedade ao longo dos anos, evidencia-se uma nova visão dos gestores sobre a inclusão de PCD no mercado de trabalho, na qual sejam preservados e garantidos

os direitos à igualdade e à cidadania que devem sempre estar em consonância com a legislação brasileira.

Prosseguindo na discussão dos resultados apresenta-se a seguir a análise dos dados obtidos junto ao funcionário com deficiência. O funcionário entrevistado é do sexo masculino, com idade entre 33 a 37 anos e tem sua deficiência classificada como motora. De acordo com Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN) (2015, p. 9), em uma cartilha publicada sobre inclusão social, a deficiência motora está relacionada a deficiência física e é definida como uma “[...] alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando no comprometimento da função física.”

O funcionário é casado, possui um filho e trabalha na cooperativa há mais de 30 meses, ou seja, há mais de dois anos. Seu nível salarial está entre 3 a 4 salários mínimos e possui o Ensino Médio completo. Observa-se nesse ponto que um funcionário com mais de 30 anos, trabalhando em uma empresa em franco desenvolvimento já poderia ter cursado ou estar cursando o ensino superior como forma de aprimorar seus conhecimentos técnicos e científicos.

Em relação ao seu nível de satisfação com o trabalho na cooperativa, a iniciativa de buscar o emprego partiu do próprio funcionário, assim constata-se que a vaga não foi ofertada publicamente. O mesmo relata que trabalha sozinho e que desempenha uma função adequada à sua formação e experiência.

Como todos os funcionários da cooperativa, com ou sem deficiência, o entrevistado participou de treinamento antes de começar a trabalhar. Também alegou que não necessita de qualquer apoio ou atendimento especial devido à sua deficiência para entrar na empresa ou durante o horário de trabalho, uma vez que possui carro próprio.

Embora o gestor entrevistado tenha afirmado que a cooperativa atende os parâmetros exigidos pela legislação como estacionamento exclusivo, banheiros adaptados, rampas de acesso, entre outros equipamentos de acessibilidade, pois o funcionário assinalou que a empresa “facilita e promove um pouco” sua acessibilidade dentro e fora dela.

De acordo com Santos; Souza; Pinheiro (2015, p. 13), é fundamental que toda empresa analise em seu ramo de atuação que grau de deficiência está apta a atender, de modo a proporcionar as PCD formas de trabalho que as valorize.

O funcionário entrevistado afirmou que seu relacionamento com os colegas de trabalho é “ótimo”, no entanto, registrou que seu contato com os mesmos é só durante o lanche na empresa. Também afirmou que nunca se sentiu discriminado no emprego e que a empresa oferece condições de capacitação. Nesse contexto, há que se ressaltar a fala de Santos; Souza; Pinheiro (2015, p. 15):

A integralização de PCD não é uma tarefa fácil, entre as diversas barreiras existentes uma que se pode citar como a mais difícil de haver uma reversão é o preconceito a si próprio. Tentar mudar o conceito das pessoas sobre si mesmas é um fator a ser construído, agora tentar se aceitar é algo que exige muito exercício de cidadania que deve começar internamente.

Na última questão, o entrevistado destacou que entre as dificuldades de inserção e permanência no mercado de trabalho, encontra-se a formação adequada para as vagas disponíveis. Certamente, essa dificuldade é uma questão pessoal enfrentada com frequência pelas PCD, conferindo, portanto, credibilidade a citação descrita acima. Em outras palavras, a inserção e permanência no mercado de trabalho vão além das barreiras impostas pelas empresas, considerando-se que é comum PCD não possuírem autoconfiança e apresentarem dificuldades de integração à sociedade, escondendo um medo de socialização e autoaceitação de si mesmo para estar junto a outras pessoas, principalmente na área do trabalho.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como foco principal conhecer a forma como o Setor de Recursos Humanos da cooperativa de energia elétrica em estudo está garantindo a inclusão e o nível de satisfação no emprego do profissional com deficiência.

A fundamentação teórica promoveu um maior aprofundamento sobre o tema e seus desdobramentos, bem como evidenciou que as PCD não estão desamparadas, ao contrário dispositivos como a Lei nº 8213/91, que em seu Art. 93 impõe às empresas a reserva de vagas de acordo com o número de funcionários que possuem, garantindo aos mesmos as devidas condições de acessibilidade ao local de trabalho, transporte adequado se necessário e adaptação do local de trabalho ao tipo de função a ser desenvolvida.

Embora esteja longe de ser considerada satisfatória, as condições para a inserção dos PCD no mercado de trabalho no Brasil têm melhorado. O que se observa, ainda, é a falta de interesse e apoio dos gestores, bem como a necessidade de conhecer o real significado da palavra “acessibilidade”, mas não se pode deixar de citar a falta de interesse das PCD em qualificar-se para as vagas disponíveis.

Analisando os dados obtidos junto ao gestor e o funcionário com deficiência de uma cooperativa do Sul de Santa Catarina, foi possível concluir que falta interesse da cooperativa em divulgar a abertura de vagas na mídia para atrair mais PCD, bem como do Ministério do Trabalho em fiscalizar empresas de municípios pequenos, não para punir, mas para alertar sobre a importância de abrir as portas para a inclusão social, de oferecer oportunidades de inserir essas pessoas no mercado de trabalho para que tenham sua dignidade e cidadania respeitadas.

Destaca-se que o funcionário entrevistado mostrou-se satisfeito com a função, local de trabalho, treinamento e relacionamento com os colegas de trabalho, fazendo uma pequena ressalva a questão da acessibilidade, pois durante a visita inicial, a acadêmica tenha constatado a existência de rampa de acesso, banheiros adaptados e vagas no estacionamento.

Finalizando, tendo como pressuposto todo o conteúdo desta pesquisa recomenda-se que a cooperativa em estudo se prepare melhor para abrir as portas para as novas PCD, uma vez que a inclusão dessas pessoas depende de uma

preparação, física e psicológica não apenas dos gestores, mas também de todos os outros funcionários. Também a acessibilidade precisa ser revista, já que não contempla todas as necessidades desse grupo de pessoas como destacou o funcionário com deficiência entrevistado.

É importante também que a cooperativa elabore ações que chamem a atenção das PCD para as vagas disponíveis, sendo que a primeira e a mais importante é uma divulgação através da mídia, SINE e associações ou instituições que atendam esse grupo de pessoas. Também são importantes os programas de incentivo para atrair esse público.

Em síntese, é fundamental que a própria PCD aceite suas limitações, uma vez que é lamentável perceber que, após tantos anos de luta contra a exclusão, ainda existam pessoas que sentem preconceito por elas mesmas e, quando não há aceitação diminuem as possibilidades de inclusão, porque essas pessoas jamais se abrirão para receber ajuda e, com isso, será selam um destino de invisibilidade na sociedade.

O questionário que foi respondido pelo funcionário com deficiência permitiu à pesquisadora conhecer o perfil do mesmo e também, em conjunto com a observação de campo, verificar as necessidades de mudanças e adaptações na estrutura organizacional e física para atender aos profissionais com deficiência. Destaca-se que essas necessidades foram descritas na análise dos resultados da pesquisa.

Diante do exposto, é possível concluir que este estudo atendeu a todos os objetivos específicos propostos. Inicialmente apresentou em seu referencial a condição das pessoas com deficiência no Brasil, bem como analisou a legislação trabalhista em relação a essas pessoas. O histórico da cooperativa em estudo foi descrito em seus pormenores, juntamente com as funções e atribuições do setor de Recursos Humanos. O passo seguinte foi aplicar os questionários junto ao responsável pelo RH da cooperativa para saber como ocorre a inserção da PCD em razão das vagas disponíveis.

Com um olhar mais atento sobre a inclusão das PCD no mundo do trabalho, fica mais fácil construir uma sociedade mais justa e igualitária. Ressalta-se, ao final desta pesquisa, que seu desenvolvimento exigiu da acadêmica pesquisadora uma revisão dos conceitos apreendidos durante os anos de graduação, de forma a lançar um novo olhar sobre a importância de uma gestão

voltada para mudanças constantes não apenas no setor de RH foco deste estudo, mas em todos os setores, seja em relação à inclusão de PCD ou qualquer outro tema.

REFERÊNCIAS

- ADEFAL, R. de. **Como falar sobre deficiência**: um manual para profissionais da comunicação. Disponível em: <http://www.bhlegal.net/blog/wp-content/uploads/Guia-PcD-para-Comunicadores-Eletronico.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2015.
- AMARAL, L. A. **Conhecendo a deficiência**: em companhia de Hércules. São Paulo: Robe Editorial, 1998.
- ANDRADE, M. M. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo; Atlas, 2003.
- ANDRADE, R. O. B. de; AMBONI, N. **Estratégias de gestão**: processos e funções do administrador. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- BAHIA, M. S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações**: contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
- _____, M. S.; SANTOS, E. M. dos. **A Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiência no Brasil por meio de Ações das Organizações do Terceiro Setor**: O Caso da Associação Amigos Metroviários Excepcionais (AME). Disponível em: <http://lasociedadcivil.org/docs/ciberteca/080.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2015.
- BATISTA, C. A. M. **Inclusão**: construção na diversidade. Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2004.
- BOUCINHAS FILHO, J. C. **Ações Afirmativas e Inserção de Pessoas com Necessidades Especiais no Mercado de Trabalho**. 2005. Disponível em: www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/67681/70289. Acesso em: 28 mar. 2015.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em: 28 mar. 2015.
- _____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2012). **Censo 2010**: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Brasília. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religioa_Deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia.pdf. Acesso em: 13 abr. 2015.
- _____. Presidência da República. Casa Civil. **Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991**. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 22 mar. 2015.
- _____. Presidência da República. Casa Civil. **Ddecreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 13 abr. 2015.

- CAMPOS, J. G. F.; VASCONCELLOS, E. P. G.; KRUGLIANSKAS, G. (*In Memoriam*). **Incluindo pessoas com deficiência na empresa:** estudo de caso de uma multinacional brasileira. Disponível em: www.rausp.usp.br/busca/artigo.asp?num_artigo=1536. Acesso em: 02 mai. 2015.
- CAMOLESI, M. R. H. **O direito à inclusão da pessoa portadora de deficiência à luz da legislação brasileira.** Disponível em <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=4928>. Acesso em: 28 mar. 2015.
- CARL, V. L. **Discriminações na relação de trabalho.** São Paulo: Método, 2004.
- Cartilha do Censo 2010: Pessoas com Deficiência /** Luiza Maria Borges Oliveira / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília : SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2015.
- CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência:** um Estudo de Caso. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v13nspe/a09v13nspe.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2015.
- CERTO, S. C. **Administração Moderna.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2003.
- CHIAVENATO, I. **Recursos humanos:** o capital humano das organizações. São Paulo: Atlas, 2004.
- DIEHL, A. **Pesquisa em Ciências Sociais Aplicadas:** métodos e técnicas. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.
- FONSECA, R. T. M. da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos:** o direito do trabalho, uma ação afirmativa. Disponível em: http://dSPACE.c3sl.ufpr.br:8080/dspace/bitstream/handle/1884/2423/TESE_PRONTA_E_REVISADA.PDF?sequence=2. Acesso em: 28 mar. 2015.
- FREIRE, I. M. **Um olhar sobre a diferença:** Interação, Trabalho e cidadania. (Orgs.) Lucidio Biancheti. Campinas, SP: Papyrus, 1997.
- GIL, A. C. **Gestão de pessoas:** enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Ática, 2001.
- _____. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2001.
- GOFFMAN, E. **Estigma:** notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Rio de Janeiro: Guanabara, 1988.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de Metodologia Científica.** São Paulo: Atlas, 2003.
- MALHOTRA, N.K. **Introdução à Pesquisa de Marketing.** São Paulo: Prentice Hall, 2005.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Futura, 2000.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução a administração**. São Paulo: Atlas, 2008.

MINAYO, M. C. de S. (organizadora). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 29.ed. Editora Vozes: Petrópolis, RJ, 2010.

OLIVEIRA, S. G. de. Proteção jurídica aos trabalhadores portadores de deficiência. In: **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000.

OLIVEIRA, S. L. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 2002.

RAGAZZI, I. A. G. **Ações Afirmativas: A Inclusão Das Pessoas Portadoras De Deficiência No Mercado De Trabalho**. Disponível em: http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/brasil/04_375.pdf. Acesso em 28 mar. 2015.

ROBBINS, S. P.; DICENZO, D. A. **Fundamentos da Administração**. 4. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

ROESCH, S. M. A.; BECKER, G. V.; MELLO, M. I. de. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. São Paulo: Atlas, 2009.

SANTOS, C. S. dos; SOUZA, J. M. de; PINHEIRO, C. F.. **“Sim, Eu Posso!” A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo de Caso no Armazém Paraíba (Picos – PI)**. Disponível em: <http://www.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/Sim%20Eu%20Posso,%20A%20Inclus%C3%A3o%20da%20Pessoa%20com%20Deficiencia%20no%20Mercado%20de%20Trabalho%20-%20Um%20Estudo%20de%20Caso%20no%20Armazem%20Paraiba%20%28PI%29.pdf>. Acesso em 01 mai. 2015.

SASSAKI, R. K. **Inclusão**. Construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1991.

_____. **Terminologia sobre deficiência na era da inclusão**. Disponível em: <http://www.selursocial.org.br/terminologia.html>. Acesso em: 28 mar. 2015.

SILVA, M. B. **Introdução à Pesquisa em Educação**. Florianópolis: UDESC/CEAD, 2001.

SOARES, M. C. C. Banco Mundial: políticas e reformas. In TOMMASI, L. de; WARDE, M. J.; HADDAD, Sérgio (orgs.). **O Banco Mundial e as políticas educacionais**. São Paulo: Cortez, 2007.

TAVARES, L. D. F. **Trabalho Prescrito e Trabalho Realizado: Confrontações de Saberes no Trabalho de Pessoas com Deficiência Física em uma Usina Siderúrgica**. Disponível em: obraslivres.com/.../trabalho-prescrito-e-trabalho-realizado-confrontacoes. Acesso em: 28 mar. 2015.

SITE

www.cermoful.com.br

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AO RESPONSÁVEL PELO SETOR DE RH

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS – LINHA DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS**

Meu nome é Caroliny Sartor e o questionário a seguir faz parte de uma pesquisa que servirá como subsídio para o meu Trabalho de Conclusão de Curso de Administração de Empresas Linha de Formação Específica em Administração de Empresas da UNESC – Universidade do Extremo Sul Catarinense e que tem como objetivo pesquisar a forma como o Setor de Recursos Humanos da cooperativa de energia elétrica em estudo está garantindo a inclusão do profissional com deficiência. Agradeço antecipadamente.

1- Qual a sua opinião sobre a Lei nº 8.213/91 que prevê em seu texto a obrigatoriedade em relação à reserva de vagas em cargos e empregos para pessoas com deficiência como forma de promover o direito à igualdade e a inclusão social através do trabalho?

2- Você considera que a contratação de pessoas com deficiência é um ônus imposto pelo governo para a empresa?

3- Quais as ações que a cooperativa desenvolve na atualidade para que pessoas com deficiência se interessem em ocupar as vagas reservadas pela legislação ou disponíveis na empresa?

4- A cooperativa desenvolve algum programa de incentivo para atrair pessoas com deficiência nos processos seletivos de vagas disponíveis? Justifique.

5- Há fiscalização por parte do Ministério do Trabalho em relação à contratação e permanência de pessoas com deficiência na cooperativa? Em caso afirmativo ou negativo, dê a sua opinião a respeito.

6- Existem critérios diferenciados para a contratação de pessoas com deficiência em relação àqueles utilizados para contratação de pessoas sem deficiência? Quais? Justifique:

7- Você considera possível adequar à função desempenhada pela pessoa com deficiência à sua formação e experiência profissional?

8- O que a cooperativa deveria fazer para melhorar as condições de trabalho da pessoa com deficiência para atrair outros interessados?

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS – LINHA DE FORMAÇÃO
ESPECÍFICA EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS**

Meu nome é Caroliny Sartor e o questionário a seguir faz parte de uma pesquisa que servirá como subsídio para o meu Trabalho de Conclusão de Curso de Administração de Empresas Linha de Formação Específica em Administração de Empresas da UNESC – Universidade do Extremo Sul Catarinense e que tem como objetivo pesquisar a forma como o Setor de Recursos Humanos da cooperativa de energia elétrica em estudo está garantindo a inclusão do profissional com deficiência. Informo que a pesquisa já foi autorizada pela Gerência de RH e o participante não precisa se identificar, pois os dados coletados não serão apresentados individualmente. Agradeço antecipadamente.

I PERFIL

1-. Sexo: () Masculino () Feminino

2-. Idade:

() 18 a 22 () 23 a 27 () 28 a 32 () 33 a 37

() 38 a 42 () 43 a 47 () 48 a 52 () acima de 52

3- Sua deficiência é classificado como:

() Visual () Auditiva () Motora () Intelectual

4-. Estado Civil:

() Casado () Desquitado(a) ou separado(a) judicialmente

() Viúvo () Solteiro

5.- Número de filhos:

() Nenhum () Um () Dois () Três ou mais

6- Tempo de Trabalho na Empresa:

() Menos de 6 meses () De 6 a 12 meses

() De 12 meses a 18 meses () De 18 meses a 24 meses

() De 24 meses a 30 meses () Mais de 30 meses

7- Nível salarial

() até 1 salário mínimo () 1 a 2 salários mínimos () 2 a 3

() 3 a 4 () mais de 4

8- Nível de escolaridade:

() Fundamental () Médio () Superior

II SATISFAÇÃO

9-. Como você soube desta vaga de trabalho?

- () Mídia () Associação de classe
 () Instituição () Procurou na empresa

10-. Você geralmente trabalha:

- () Sozinho () Em equipe

11- A função que você desempenha esta adequada à sua formação e experiência Profissional?

- () Sim () Não

12-. Você recebeu qualquer tipo de treinamento na empresa antes de começar a trabalhar

- () Sim () Não

13-. Você necessita de qualquer apoio ou atendimento especial devido à deficiência para entrar na empresa ou durante o horário de trabalho?

- () Sim () Não.

14- Como você se desloca até a empresa?

- () A pé () Bicicleta () Transporte público () Transporte contratado
 () Motocicleta () Carro () Outro

15- A empresa facilita e promove sua acessibilidade dentro e fora dela? (por exemplo, fornecendo moveis adequados, banheiros adaptados, estacionamento, rampas em todas as dependências, portas acessíveis e etc.).

- () Sim () Não () Facilita um pouco

16-. Como é seu relacionamento com seus colegas de trabalho?

- () Ótimo () Bom () Regular () Péssimo

17-. Você participa de qualquer atividade com os colegas de trabalho?

- () Fazer lanche na empresa () Sair junto fora do horário de trabalho
 () Praticar algum esporte () Outro

18-. Você já se sentiu discriminado no emprego?

- () Sim () Não

19-. A empresa oferece condições de capacitação?

- () Sim () Não () Não sei

20- Quais são as maiores dificuldades encontradas para se inserir e permanecer no mercado de trabalho?

- () Formação adequada para as vagas disponíveis;
- () Falta de oferta de vagas para pessoas com deficiência
- () Falta de condições físicas para trabalhar e circular livremente na empresa;
- () Falta de condições de transporte para chegar na empresa;
- () Dificuldade para sair de casa;
- () Falta de assistência médica e falta dos aparelhos necessários, como prótese;
- () Falta apoio familiar;
- () Outros, quais? _____

ANEXO

ANEXO A - LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991 ART. 93

Presidência da República

Casa Civil

Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

DA FINALIDADE E DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- até 200 funcionários..... 2%
- de 201 a 500 funcionários..... 3%
- de 501 a 1000 funcionários..... 4%
- de 1001 em diante funcionários... 5%

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.