

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM UMA COOPERATIVA

Liliane dos Santos Nascimento¹
Raquel Duzinski Borghetti²
Luciana Scherer³

Resumo: A inclusão de pessoas com deficiência no trabalho vem se tornando um assunto cada vez mais relevante para as empresas, principalmente pelo fato da necessidade de cumprir com as leis de contratação e também pelo desafio de proporcionar condições para que esses profissionais se desenvolvam. Diante disso, o trabalho apresentado traz a questão da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, especificamente um estudo de caso realizado em uma Cooperativa, cujo objetivo é realizar uma reflexão sobre o assunto da inclusão de pessoas com deficiência. O referencial de análise parte da Lei de Cotas e demais instrumentos legislativos que asseguram o acesso ao trabalho para as pessoas que possuem alguma deficiência. Na sequência realizou-se revisão dos principais conceitos relacionados a deficiência, e por fim, uma contextualização sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, especificamente na Cooperativa, fazendo uma análise das respostas dos questionários aplicados junto aos colaboradores que estão empregados caracterizando-se como PCD – pessoa com deficiência. O posicionamento para esse estudo parte da concepção norteadora de que a inclusão dessas pessoas nas organizações é parte fundamental do processo de desenvolvimento a partir de ações de participação social e econômica.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Lei de Cotas. Deficiência. Inclusão. Desenvolvimento

Introdução

O acesso ao trabalho é um fator muito importante para garantir a cidadania, a dignidade e a autoestima de qualquer pessoa e para as pessoas que possuem deficiência a garantia de acesso ao trabalho está prevista na Lei Federal nº 8213 de 24/07/1991 (BRASIL, 1991) e no Decreto Federal nº 3298 de 20/12/1999 (BRASIL, 1999). Essa Lei Federal nº 8213 assegura a participação nos direitos previdenciários em várias situações, como desemprego, licença maternidade e inclusive nos afastamentos do trabalho em virtude de doença ou incapacidade para o trabalho. Já o Decreto nº 3298, regulamenta a Lei para a integração da pessoa com deficiência, consolidando as normas de proteção e providências necessárias. No entanto,

¹ Especialista em Saúde Coletiva (URI) e Gestão de Pessoas (URI). Graduada em Psicologia (UFMS). Mail: lili_santos_n@yahoo.com.br

² Mestra em Desenvolvimento (UNIJUÍ), MBA em Marketing e Estratégia (URI). Administradora (URI). Professora no Curso de Administração da URI Cerro Largo. Mail: borghettiadministrativo@via-rs.net

³ Doutoranda em Desenvolvimento Regional (UNIJUÍ), Mestra em Ciências Sociais (PUCRS). Administradora (UFRGS). Professora do Curso de Administração da URI Cerro Largo. Mail: lucianacherer@yahoo.com.br

mesmo que a legislação brasileira tenha subsídios para promover a inserção da pessoa com deficiência no trabalho, se faz necessário o questionamento: Contratar pessoas com deficiência na Cooperativa é também promover a inclusão delas no mercado de trabalho? Para realizar uma inclusão “verdadeira” é necessário ir além da mera contratação de pessoas com deficiência, e promover não só a inserção delas, mas também a inclusão dessas pessoas ao trabalho. Nesse contexto, o presente artigo possui como tema a Inclusão de Pessoas com Deficiência (também chamadas PCD) em uma Cooperativa.

O objetivo geral da pesquisa é realizar uma análise da inclusão de pessoas com deficiência em uma Cooperativa, e verificar se esta vai além do mero cumprimento de cotas da legislação. Além disso, visa analisar as últimas contratações de PCD na Cooperativa, verificar que fatores auxiliam no processo de inclusão de PCD e especificar que ações poderão ser realizadas para promover ou influenciar positivamente a inclusão de PCD na Cooperativa.

Essa pesquisa de caráter descritivo e estilo quantitativo, utilizou-se como instrumento questionário estruturado com as respostas posicionadas em escala tipo Likert de 5 pontos (HAIR *et al*, 2005), variando de 1 a 5, com os rótulos determinados como: “Discordo Totalmente”, “Discordo”, “Indiferente”, “Discordo” e “Concordo Totalmente” para cada uma das sentenças do questionário. O questionário fora previamente validado com três PCD que atuam em outras organizações que não compõem o contexto dessa pesquisa. O caminho teórico-metodológico percorrido nesse estudo iniciou-se com um estudo sobre as pessoas com deficiência, principais conceitos e terminologias. Em seguida, foi realizado um levantamento sobre a legislação que prevê a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para finalizar, foi realizada uma análise sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, trazendo-a mais especificamente para o contexto da Cooperativa.

O tema inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um assunto de grande relevância e está intimamente relacionado com a temática do desenvolvimento, pois a inclusão é percebida como um processo desafiador, em que várias pessoas estão envolvidas e onde a contratação de uma pessoa com deficiência na empresa é apenas a inserção que dá início à inclusão. Essa inclusão, por sua vez, deve estar embasada em ações que valorizem a diversidade, respeitando as diferenças de cada pessoa, combatendo o preconceito e promovendo condições de trabalho igualitárias, em todos os seus aspectos.

A inclusão está relacionada ao direito da pessoa com deficiência de viver em condições igualitárias aos demais, que não possuem nenhuma deficiência, do direito dela viver sendo

respeitada como pessoa, independente de sua idade, tipo ou severidade da deficiência que possui.

1 Referencial Teórico

A Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho está prevista através da Lei de Cotas, que incentiva a criação de oportunidades de trabalho para as pessoas que possuem algum tipo de deficiência. Para os termos de inclusão no mercado de trabalho, considera-se deficiência como sendo “toda perda ou limitação de uma estrutura ou função mental, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”. Caso essa alteração/disfunção não cause alguma limitação, como as alterações estéticas, por exemplo, não são consideradas para o cumprimento da inclusão pela Lei de Cotas.

Para um melhor entendimento da pesquisa, o referencial teórico traz primeiramente o tema da deficiência e seus tipos, depois aborda sobre as principais leis relacionadas à inclusão de PCD, da acessibilidade e seus diversos tipos e, por último, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

2.1 DEFICIÊNCIA

Atualmente existe uma vasta referência às pessoas que possuem deficiência na legislação brasileira, com leis e normas que visam garantir a inclusão delas nos mais diversos meios da sociedade, como escola, trabalho, entre outros. Mesmo que o objetivo da inclusão seja olhar primeiro para a pessoa e não para a deficiência, torna-se necessário conceituar a deficiência e seus tipos para ser possível analisar se trata-se de uma pessoa com deficiência ou não para o cumprimento da cota nas empresas. Para o efetivo cumprimento da legislação, faz-se necessário delimitar mais concretamente essas restrições físicas, mentais ou sensoriais. O documento que estabeleceu esses critérios e definiu parâmetros foi o Decreto Federal nº 3.298, em 1999, que em seu artigo 3º conceitua:

- I – Deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o cumprimento de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
- II – Deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;

III – Incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida. SIT - MTE, 2007.

Para fins da Lei de Cotas, as deficiências, por sua vez, dividem-se em: física, auditiva, visual, intelectual e múltipla. O manual de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (SIT - MTE, 2007) conceitua conforme descrito abaixo:

Caracteriza-se a deficiência física pela alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento permanente da função física, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

A deficiência auditiva é caracterizada pela perda bilateral, parcial ou total de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz. A deficiência visual pode ser caracterizada como cegueira ou baixa visão. A deficiência intelectual é definida pelo funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestações antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas. As áreas em que podem acontecer as limitações são: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho. A deficiência múltipla caracteriza-se pela associação de duas ou mais deficiências primárias (intelectual, visual, auditiva e/ou física), com comprometimentos que acarretam atrasos no desenvolvimento global e na capacidade adaptativa.

Mesmo que as empresas tenham acesso a essas definições e leis sobre deficiência, apenas o médico do trabalho pode assegurar ou não se uma pessoa pode ser contratada na condição de pessoa com deficiência, sendo necessário antes de tudo, realizar o exame médico admissional.

2.2 LEGISLAÇÃO

No Brasil a inclusão de pessoas com deficiência está prevista por meio de várias Convenções e Leis, tanto internacionais como nacionais. A seguir, serão apresentadas algumas delas. O artigo 3º da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência assegura que:

As pessoas com deficiência assistem o direito inerente a todo e qualquer ser humano respeitado, sejam quais forem seus antecedentes, natureza e severidade de sua deficiência. Elas têm os mesmos direitos que os outros indivíduos da mesma idade, fato que implica desfrutar de vida decente, tão normal quanto possível (BRASIL, 1975).

Dessa forma, o artigo citado acima prevê que as pessoas com deficiência sejam tratadas de maneira igualitária em relação às oportunidades, que possam ter uma vida digna como todo ser humano, independente da deficiência que possui. No Brasil também existe um Estatuto da Pessoa com Deficiência, que está previsto na Lei 7853/89, em seu artigo 2:

Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive os direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, previdência social, ao amparo à infância e a maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico (BRASIL, 1989).

O artigo acima dá ao poder público e seus órgãos competentes a responsabilidade de assegurar que a pessoa com deficiência tenha condições para viver com acesso aos seus direitos básicos previstos na Constituição. Ainda no artigo 2, parágrafo único, III-d, no que diz respeito à área do trabalho e da formação profissional:

A adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência (BRASIL, 1989).

Além de prever a reserva de vagas no mercado de trabalho, tanto na Administração pública como no setor privado, a legislação também prevê a criação de meios para a viabilização da formação profissional da pessoa com deficiência, por meio de oficinas. A Lei 7853, criada em 1989, só foi regulamentada dez anos depois, por meio do Decreto 3298/99, em seu artigo 2º que a regulamentou no Brasil. Já a Lei Federal nº 8213 de 24/07/1991, conhecida como Lei de Cotas, em seu artigo 93, assegura o direito ao trabalho para a pessoa que possui deficiência por meio da reserva de vagas de emprego para pessoas com deficiência (habilitadas) ou que sofreram acidentes de trabalho, beneficiárias da Previdência Social (reabilitadas). O quadro 1 demonstra como funciona a Lei de Cotas, ou seja, a necessidade da reserva de vagas em relação ao número de empregados que a empresa possui:

Quadro 1 – Percentual PCD

“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:	
Quantidade de empregados	Percentual de PCD
I - até 200 empregados	2%
II - de 201 a 500	3%
III - de 501 a 1.000	4%
IV - de 1.001 em diante	5%

Fonte: BRASIL, 1991

Esse mesmo artigo ainda prevê a proibição de qualquer ato discriminatório relativo a remuneração ou critério para admissão no emprego em virtude da deficiência (BRASIL, 1991). Por isso, é extremamente importante que haja uma análise da vaga que será aberta, dos currículos recrutados e um planejamento efetivo da vaga, do processo seletivo e da admissão em si.

Além de contratar profissionais com deficiência, a Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho OIT, determina que: “Pessoas com deficiência devem desfrutar com equidade das oportunidades de acesso, sempre que possível, deve corresponder à sua própria escolha e trazer qualidade de vida sustentável” (BRASIL, 1983).

A fiscalização da Lei de Cotas é realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, através de um auditor fiscal, que verifica direta ou indiretamente, se a empresa com 100 ou mais empregados está cumprindo a cota legal, entre 2 a 5% de PCD no seu quadro de colaboradores.

A Instituição Normativa 20, publicada no Diário Oficial da União, em 29 de Janeiro de 2001, determina que para realizar o cálculo das cotas é necessário considerar o número total de empregados da empresa, ou seja, da matriz mais as filiais. A fiscalização é realizada na matriz, no entanto, esses profissionais PCD poderão estar distribuídos nas filiais também (BRASIL, 2001), e o não cumprimento da cota acarreta em penalização à empresa por meio de pagamento de multa por infração.

Para que o trabalhador seja considerado PCD é necessário, além dos documentos de admissão, que o mesmo tenha em sua pasta funcional, um laudo médico que caracterize a sua deficiência ou um certificado de reabilitação profissional emitido por médico da Previdência Social. Além disso, deve haver um atestado de saúde ocupacional que ateste a aptidão do trabalhador para a função que está sendo contratado e a formalização de seu consentimento com

relação a se tornar pública a sua condição de pessoa com deficiência – PCD. No anexo I, segue modelo de atestado fornecido pelo MTE.

A Lei 8213, em seu artigo 93, afirma que:

A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final do contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, e a imotivada no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condições semelhante (BRASIL, 1991).

Sendo assim, a empresa que realizar o desligamento de um colaborador com deficiência, seja por parte da empresa ou por pedido de demissão, deverá realizar imediatamente a substituição da vaga por outra pessoa com deficiência sob pena de pagamento de multa caso isso não aconteça.

2.2.1 Acessibilidade

Acessibilidade é um termo bastante amplo, mas em geral, significa promover condições para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, dos mobiliários e equipamentos, das edificações, dos serviços de transporte, dos sistemas e meios de comunicação e informação pela pessoa com deficiência.

Sasaki (2010), afirma que existem seis dimensões que contemplam a acessibilidade plena: Arquitetônica – sem barreiras ambientais físicas; Comunicacional – sem barreiras na comunicação interpessoal; Metodológica – sem barreiras nos métodos e técnicas do dia a dia; Instrumental – sem barreiras nos instrumentos e utensílios; Programática – sem barreiras invisíveis embutidas em políticas; Atitudinal – sem preconceitos, estigmas e discriminações.

Ao contratar uma pessoa com deficiência a empresa deverá estar ciente de que para promover a inclusão precisa dispor de recursos que facilitem a rotina de trabalho do seu colaborador, realizando adaptações não só nas instalações físicas e ambientais, mas também nas rotinas e operações de trabalho.

2.3 INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Conforme Sasaki (2010), ao longo dos anos as pessoas que possuíam algum tipo de deficiência foram tratadas como “os inválidos” ou “os incapacitados” (até aproximadamente 1960), “os defeituosos” ou “os deficientes” (de 1960 até 1980), “pessoas deficientes” (de 1981

até 1987), “pessoas portadoras de deficiência” (de 1988 até 1993, mas ainda utilizado erroneamente), “pessoas com necessidades especiais” ou “pessoas especiais” (de 1990 até hoje utilizado erroneamente), ou seja, tratamentos esses que não refletem a condição real de cidadãos, tanto com direitos como também com deveres.

Historicamente, a pessoa com deficiência que antes era vista como um sujeito passivo, que precisava de cuidados e proteção, atualmente está sendo vista como alguém que sim, é ativo e pode fazer parte do contexto e ter participação na sociedade, inclusive no mercado de trabalho. Considerando essa evolução, o termo mais apropriado e utilizado no presente trabalho é pessoa com deficiência - PCD.

Ainda, de acordo com Sasaki (2010), o nome “pessoa” vem em primeiro lugar porque destaca a condição primeira de um sujeito (pessoa) de direitos, como qualquer outra pessoa, para depois ser complementada com o nome “deficiência”, que vem acompanhada da preposição “com” para não esconder a sua condição de ter uma deficiência, e ao mesmo tempo, valorizar as diferenças, as necessidades decorrentes da deficiência, mostrando com dignidade a realidade da deficiência.

A inclusão de pessoas com deficiência ou inclusão de PCD no mercado de trabalho faz parte de um contexto de inclusão social, constituindo-se em um processo desafiador em que todos são responsáveis.

A contratação de pessoas com deficiência nas empresas é o início de um processo de inclusão, mas não significa a real concretização da inclusão de PCD. É necessário refletir se estão sendo asseguradas as condições para que as pessoas com deficiência possam desempenhar satisfatoriamente suas tarefas, manter sua empregabilidade e ter possibilidades de crescimento profissional.

A Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho OIT recomenda aos seus países membros que considerem o “objetivo da readaptação profissional, que é permitir que pessoas com deficiência consigam e mantenham um emprego conveniente e progridam profissionalmente, e facilitar sua inserção ou sua reinserção na sociedade” (BRASIL, 1983).

De acordo com a pesquisa realizada por Pinheiro e Dellatorre (2015), “as organizações ainda têm receio em contratar e aceitar pessoas com deficiência para fazer parte de seu quadro de funcionários”. Os motivos que contribuem para esse receio são principalmente a falta de conhecimento do potencial das pessoas com deficiência, que acaba impedindo ou dificultando essas contratações, aliado também às necessidades de adaptações arquitetônicas e funcionais.

3 Resultados e Discussões

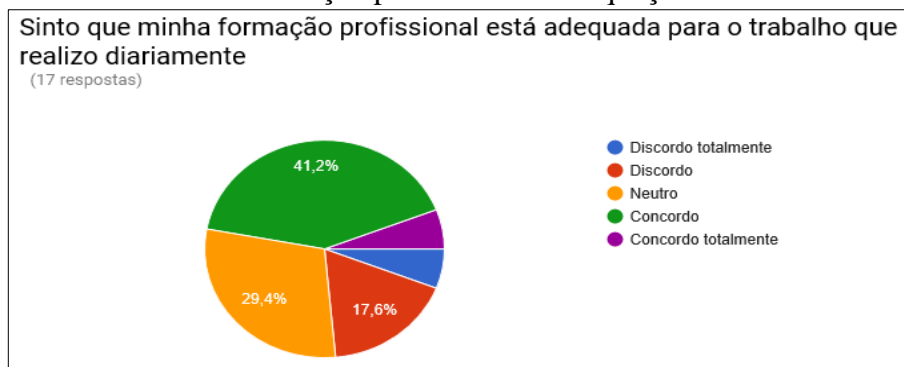
Para a realização da pesquisa foram convidados a participar da pesquisa as 22 pessoas com deficiência contratadas na Cooperativa, sendo que foi considerado como universo, as 17 pessoas que retornaram os questionários respondidos.

É de conhecimento geral que as pessoas não vivem isoladas e nem são autossuficientes, pois estão continuamente se relacionando com outras pessoas e ambientes a fim de vivenciarem uma variedade de situações, para satisfazer suas necessidades físicas e emocionais. Daí a importância de se analisar o comportamento e o relacionamento dentro do ambiente organizacional, especialmente no que se refere à inclusão.

Por meio da pesquisa foi possível analisar se os respondentes se consideram incluídos no ambiente de trabalho, seu grau de satisfação e expectativas, e outras variáveis que afetam direta ou indiretamente o seu trabalho. O termo favorabilidade será utilizado para se referir as respostas que são consideradas positivas ou favoráveis e o termo desfavorabilidade para as questões cujas respostas indiquem a não aceitação da frase afirmativa do questionário.

O item da pesquisa que resultou no menor índice de favorabilidade pelos respondentes está relacionado à formação profissional, Das 17 pessoas entrevistadas, apenas 1 delas está cursando pós-graduação, e a maioria 47,1% possui graduação completa, conforme gráfico acima. Sobre isso, um dos entrevistados complementou: “Acho que minha formação está adequada, mas preciso continuar estudando”.

Gráfico 1 – Formação profissional e adequação de trabalho

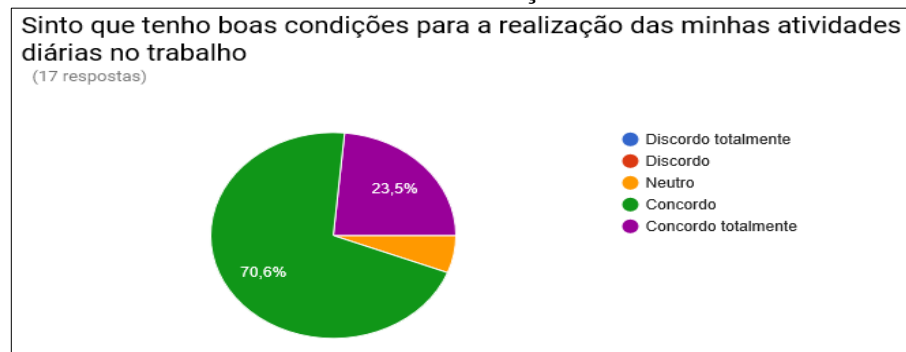


Fonte: Dados da pesquisa

A maioria dos entrevistados 41,2% acredita que a sua formação profissional está adequada ao trabalho que realiza diariamente. Enquanto que 17,6%, que foi maior índice de

desfavorabilidade da pesquisa, discordam dessa afirmação, por motivos como a necessidade de retomar os estudos, ou mesmo estar atuando em área divergente de sua graduação. Um dos respondentes que foi desfavorável à afirmação justifica sua resposta dizendo: “Acho que minha formação profissional está acima do que é necessário para o meu trabalho”.

Gráfico 3 – Condições de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa

Os índices com as maiores favorabilidades na pesquisa dizem respeito à comunicação– com a frase “Recebo todas as informações necessárias para realizar minhas atividades no trabalho”, adaptação e condições de trabalho– na frase “Sinto que tenho boas condições para a realização das minhas atividades diárias no trabalho” e apoio do gestor para alguma adaptação – na frase “Recebo apoio do gestor quando preciso de alguma adaptação ou mudança no fluxo de trabalho”, todas com um resultado de 70,6% de concordância, ou seja, 12 respondentes concordam com as afirmações, e ainda, 23,5% concorda totalmente, o que eleva a favorabilidade das questões para 94,1%. Um dos respondentes justifica sua resposta dizendo “Temos muitas oportunidades de treinamento na Cooperativa e a comunicação é clara e objetiva”.

Gráfico 4 – Realização profissional



Fonte: Dados da pesquisa

Percebe-se que 88,2% dos PCDs entrevistados vêem o trabalho com um significado positivo, sendo que 58,8% concorda e 29,4% concorda totalmente que o trabalho está diretamente relacionado à satisfação pessoal, bom relacionamento e boas perspectivas de futuro.

Obteve-se o mesmo percentual de concordância de 88,2% de favorabilidade dos respondentes no item “Me sinto satisfeito com as habilidades e experiências que tenho adquirido no meu trabalho”, demonstrando o quão satisfeitos os PCDs entrevistados estão sentindo-se em relação às atividades realizadas.

Aliado à classificação (resposta) que os PCDs realizaram sobre as frases do questionário apresentado, alguns complementaram as afirmações propostas afirmando sua opinião, conforme respostas descritas abaixo:

Sujeito A: “São sete anos na cooperativa e nesse tempo adquirimos habilidades e experiências necessárias para realizar um bom trabalho e também para não repetir erros que às vezes cometemos”.

Sujeito B: “Aprendo coisas novas todos os dias, isso me dá ânimo para acordar todo dia com mais vontade de vir trabalhar”.

Sujeito C: “A cada dia aprendo algo novo, isso vai somando no meu dia-a-dia, adquirindo experiências e habilidades para o meu trabalho”.

Gráfico 5 – Respeito e apoio dos colegas



Fonte: Dados da pesquisa

O índice de favorabilidade para respeito e apoio dos colegas de trabalho foi de 94,2% conforme o gráfico acima, revelando que a maioria dos entrevistados sente-se incluído na sua equipe de trabalho, com possibilidades de relacionamento interpessoal.

Nas justificativas das respostas os PCDs demonstraram o significado positivo que o trabalho tem para eles, representando uma oportunidade de crescimento pessoal, fazendo-os sentirem-se valorizados, úteis e motivados a buscar conhecimentos. Uma pessoa respondeu: “A realização profissional passa por diversos fatores, me sinto feliz em trabalhar aqui e com esta equipe”. Outra resposta foi: “O respeito e o apoio é algo muito presente no nosso trabalho”. De acordo com Wagner (2006), o trabalho contribui na vida da pessoa com deficiência, pois quem trabalha torna-se uma pessoa integral, com limitações, mas também com capacidades.

Outros fatores que ocorrem na prática da Cooperativa e que por vezes dificultam contratar um PCD é a falta de qualificação profissional para a inserção no mercado de trabalho, a falta de formação superior completa ou em andamento, que é um pré-requisito para todas as posições (cargos). Também pode-se destacar a proteção social amparada pela Constituição Federal para as pessoas com deficiência, que recebem um salário mínimo como auxílio do governo e muitas vezes preferem não arriscar-se no mercado de trabalho por receio de perder o benefício, tanto a própria pessoa como a sua família, que muitas vezes influencia a sua decisão.

A inclusão de PCD deve ter início já no momento do planejamento e abertura da vaga, na análise das pessoas recrutadas e na realização do processo seletivo, que devem estar aderentes ao que a empresa espera no momento da contratação.

A cota de PCD na Cooperativa atualmente está cumprida e o cumprimento total da cota só ocorreu após uma ação intensa da área de Gestão de Pessoas junto aos gestores, onde foi apresentado os dados que já vinham sendo realizados sobre a inclusão e os profissionais contratados. Na época, a cota não estava preenchida, mas já existiam algumas ações para isso

acontecer, como conversas nas visitas pontuais aos gestores, participação em palestras, realização de cursos sobre o tema.

A inclusão já vinha ocorrendo em um ritmo lento, porém com o apoio da alta liderança a ação ganhou o estímulo dos gestores, que acabaram influenciando de maneira positiva também os colaboradores e todos iniciaram uma prospecção de currículos de PCD para realização de processos seletivos.

A área de Gestão de Pessoas passou a contatar clínicas de fisioterapia e reabilitação da região, fazer contato com universidades e demais entidades na busca de currículos potenciais. Também houve a divulgação de vaga em jornais e a solicitação de currículos de pessoas conhecidas aos colaboradores.

Houve um trabalho intenso de processos seletivos para a avaliação desses profissionais e então no ano de 2015 foi atingida a meta de cumprir com a exigência legal no número de PCD contratados. O trabalho de prospectar e avaliar candidatos com deficiência continua a acontecer, para que possamos ter pessoas avaliadas e indicadas, caso ocorra o desligamento de algum PCD para a imediata substituição do mesmo, conforme previsão legal.

A inclusão de PCD já vem ocorrendo na Cooperativa, principalmente com a aceitação dos gestores em realizar os processos seletivos e as admissões que ocorreram nos últimos dois anos, porém muito se tem a avançar nesse assunto, em especial no acompanhamento inicial desses profissionais junto ao gestor e a equipe de trabalho.

A partir da análise dos resultados, constroem-se algumas sugestões sobre como otimizar essa relação de trabalho entre as PCD e a organização, destacadas no quadro 2.

Quadro 2 – Sugestões de Ações

SUGESTÕES DE AÇÕES NO ÂMBITO DA INCLUSÃO DAS PCD VISANDO O DESENVOLVIMENTO
<ul style="list-style-type: none">• Ver primeiro a pessoa, antes de olhar para a sua deficiência para que assim, não só se cumpra a legislação, mas também se incentive a prática da valorização das pessoas;• Acreditar que a pessoa com deficiência tem potencial, conhecer a sua formação, suas habilidades e suas competências;• Alinhar as expectativas da pessoa com deficiência em relação ao trabalho e à Cooperativa;• Identificar com precisão se será necessário realizar adaptações de qualquer ordem, instalações físicas, horários, processos, entre outros;• Realizar um estudo da viabilidade de adaptações necessárias com o futuro gestor dessa pessoa, com o apoio de um profissional qualificado (fisioterapeuta ou terapeuta ocupacional);• Conhecer detalhadamente a vaga que está aberta, não só ser uma vaga de PCD, mas uma vaga que irá somar ao trabalho da equipe;• Alinhar as expectativas do gestor e da equipe de trabalho, esclarecer as formas de inclusão de PCD, de modo que sejam adequadamente aproveitadas, tendo funções compatíveis com seu perfil, suas competências e deficiência;• Realizar uma preparação e sensibilização com a equipe, falando sobre inclusão e fornecendo dicas e exemplos de convivência;

- Realizar um apoio inicial bem presente junto ao gestor e a pessoa com deficiência que foi contratada;
- “Trazer o tema à mesa”, não só nos momentos que é necessário contratar PCD, mas também nas reuniões, ou com palestras, informativos por e-mail, conteúdos novos nos canais de comunicação da empresa;
- Estimular as pessoas a se conhecer melhor, quebrando tabus e paradigmas relacionados à deficiência;

Fonte: Elaborado pelas autoras

Conclusão

Através da pesquisa desenvolvida junto aos profissionais com deficiência na Cooperativa pretende-se que os resultados obtidos possam contribuir para uma tentativa de preencher a lacuna que existe entre a simples contratação para o cumprimento da cota legal e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Este estudo também possui o objetivo de que essa reflexão possa servir para aprimorar a visão das pessoas, tanto as que convivem com uma pessoa que possui deficiência, como as que vierem a conviver, nos mais diversos setores da sociedade, como trabalho, escola e convívio social.

Vivemos em um ambiente de grande competitividade entre as pessoas, e estar aberto para a inclusão de PCD é principalmente acreditar no potencial de cada um, de que todas as pessoas têm a aprender mas também a ensinar. Essa crença deve ser estimulada em todos os locais, mas principalmente no mundo do trabalho, para que além de contratar se possa também “acreditar” no potencial das pessoas, isso porque considerando as relações sociais das pessoas com deficiência, o que decide o desenvolvimento de uma pessoa não é apenas a deficiência em si, mas também as consequências sociais, a sua realização psicossocial. Um ambiente favorável para a inclusão nem sempre exclui totalmente as dificuldades, mas objetiva superar as dificuldades que a deficiência cria.

Diante dos resultados obtidos é possível constatar que na Cooperativa, apesar de a inclusão só ter alavancado após a ação da área de Gestão de Pessoas, hoje a inserção dos 22 profissionais ocorreu e a inclusão vem sendo desenvolvida cada vez mais, sendo em alguns casos mais presente, em outras menos, visto que os PCDs estão lotados em diversas agências, cada qual com a sua realidade.

Percebeu-se que as pessoas contratadas como PCD sentem-se muito gratas pela oportunidade de trabalhar, tendo surgido isso em várias respostas, pois para muitas delas trabalhar e ter uma vida profissional é a realização de um sonho. As respostas relacionadas às condições físicas e adaptações para o trabalho também foram muito positivas, o que reflete o

investimento que a Cooperativa realiza para os colaboradores, independentemente de ter ou não uma deficiência.

Com essa pesquisa conclui-se que realizar a inclusão de pessoas com deficiência na Cooperativa é um desafio que já iniciou mas tem muito a desenvolver, já que a inclusão de PCD ajuda a manter um bom ambiente organizacional, que aliado a outros fatores, como clima organizacional, desempenho, qualidade dos produtos e serviços oferecidos, entre outros, é importante para que se continue atendendo as expectativas tanto dos colaboradores como dos associados, garantindo assim a evolução e o crescimento contínuo da Cooperativa.

Diante do contexto em que ocorreu a pesquisa e da possibilidade de contínua melhoria nos processos de inclusão de pessoas com deficiência, sugere-se que sejam realizados trabalhos futuros, abordando-o sob outros olhares teórico-metodológicos: relacionamento com a equipe, papel do gestor na inclusão, avaliação do desempenho dos PCDs, processos seletivos, entre outros, focando na importância dessa abordagem para a temática do desenvolvimento a partir dessas ações a partir de ações de participação social e econômica.

Referências

ANACHE, Alexandra A. **O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista?** Revista Brasileira de Educação Especial, Piracicaba, 1996. Disponível em: <www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf>. Acesso em: 28 de Fev de 2017.

BRASIL. **Decreto Federal nº 3298 de 20 de Dez. de 1999 - Planalto.** Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3298>. Acesso em 26 de Out de 2016.

BRASIL. **Lei Federal nº 8213 de 24 de Jul. de 1991 - Planalto.** Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213>. Acesso em 26 de Out de 2016.

BRASIL. **Lei Federal nº 7853 de 1989 - Planalto.** Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3298>. Acesso em 26 de Out de 2016.

BRASIL. **Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, 1983.** Disponível em: <portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def897.pdf> Acesso em 27 de Out. de 2016.

BRASIL **Instrução normativa 20, publicada no Diário Oficial da União, 29 de Jan. de 2001.** Disponível em: <portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def754.pdf> . Acesso em 27 de Out. de 2016.

BRASIL. **Resolução aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 9 de dez de 1975 - DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DAS PESSOAS DEFICIENTES.**

Disponível em: <portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf>

Acesso em 02 de Out. de 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. Ed. São Paulo: Atlas. 2010.

HAIR Jr., J. F. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em Administração.** Porto Alegre: Bookman, 2005.

MELLO, Carlos (Org.). **Métodos quantitativos: pesquisa, levantamento ou survey.** Aula 09 da disciplina de metodologia de pesquisa na UNIFEI. Disponível em: <http://www.carlosmello.unifei.edu.br/Disciplinas/Mestrado/PCM-10/Slides-Mestrado/Metodologia_Pesquisa_2012-Slide_Aula_9_Mestrado.pdf>. Acesso em 20 de Jan 2017.

PAGNUSSATT, Alcenor. **Guia do Cooperativismo de Crédito: organização, governança e políticas corporativas.** Porto Alegre: Sagra Luzzatto, 2004.

PINHEIRO, Leticia R. S.; DELLATORRE, Rochele. **Desafios da Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho; um estudo sobre a percepção dos envolvidos.** *Revista Perspectiva*, 148, 2015.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** 8ª ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SCHARDONG, Ademar. **Cooperativa de Crédito: instrumento de organização econômica da sociedade.** 2ª edição. Porto Alegre: Riegel, 2002.

SIT, Secretaria de Fiscalização do Trabalho. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Brasília, SIT – TEM, 2007.

WAGNER, Carlos. **Inclusão: o mercado de trabalho para pessoas com necessidades educacionais especiais.** Universidade do Vale do Itajaí, Biguaçu, 2006. Disponível em www.scielo.org/cgi-bin/wxis.exe/applications/scielo-org. Acesso em 27 de Fev de 2017.