

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS  
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE COOPERATIVAS DE CRÉDITO**

**JÉSSICA REGIANE MAY**

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:  
Estudo de caso em uma cooperativa de crédito do Alto Vale do Itajaí**

**Rio do Sul  
2019**

JÉSSICA REGIANE MAY

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:  
Estudo de caso em uma cooperativa de crédito do Alto Vale do Itajaí**

Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Gestão de Cooperativas de Crédito, pelo Curso de Especialização em Gestão de Cooperativas de Crédito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS.

Orientadora: Profa. Me. Catia Terezinha Ligocki Venturella

Rio do Sul

2019

Dedico este trabalho a todas as pessoas que diariamente  
enfrentam o desafio da inclusão na sociedade.

Especialmente à minha mãe, a qual me ensinou que  
devemos sempre respeitar a diferenças e nos preocupar  
com nossos semelhantes.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, por ter me dado saúde e inteligência para superar todas as dificuldades e conseguir chegar onde estou hoje.

Aos meus pais e ao meu companheiro, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

A Universidade do Vale do Rio dos Sinos e ao Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí, pelo excelente ambiente oferecido aos alunos e os profissionais qualificados que disponibiliza para nos ensinar.

A todos os professores do curso, que foram tão importantes na minha vida acadêmica.

Agradeço à minha orientadora, Cátia Terezinha Ligocki Venturella, pela paciência, atenção, dedicação e ensinamentos que possibilitaram que eu realizasse este trabalho.

E aos gerentes dos postos de atendimento e profissionais de recursos humanos que se dispuseram a participar desta pesquisa.

## RESUMO

O presente trabalho pretende apresentar o processo de inclusão de pessoas com deficiência em uma cooperativa de crédito, e tem por objetivo ser útil a instituição, para que esta possa ter conhecimento sobre como proceder perante a legislação acerca da inclusão, e os reflexos que a inclusão traz em relação à responsabilidade social. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema que vem em crescente destaque, a legislação existente garante direitos para que ela ocorra de forma efetiva. É importante poder demonstrar nesta pesquisa a perspectiva dos gerentes quanto a inclusão, possibilita à instituição perceber se há ou não necessidade de melhorias, tanto no processo de contratação quanto na acessibilidade dos locais de atendimento. Este estudo se caracteriza como estudo de caso descritivo. Os dados para obtenção dos resultados da pesquisa foram coletados por meio eletrônico, a partir de questionário destinado aos gerentes dos postos de atendimento. A partir desta pesquisa, a instituição pode obter resultados satisfatórios em relação ao atendimento da legislação, a responsabilidade social envolvida, como os gerentes percebem a importância da inclusão, como se dá a procura e a oferta das vagas de trabalho na cooperativa, e como é percebida a acessibilidade nos postos de atendimento. A partir da entrevista com o gestor do RH obteve-se como ocorre o processo de contratação, divulgação das vagas e procura das mesmas. Os resultados também apontam que a inclusão é um assunto relevante no cenário da cooperativa e tem boa aceitação perante os gerentes.

**Palavras-chave:** Inclusão, mercado de trabalho, pessoas com deficiência.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>6</b>
<b>1.1 Situação problemática e pergunta de pesquisa</b> .....	<b>6</b>
<b>1.2 Objetivos</b> .....	<b>8</b>
1.2.1 Objetivo Geral .....	8
1.2.2 Objetivos Específicos .....	8
<b>1.3 Justificativa</b> .....	<b>9</b>
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1 As lutas pelos direitos das pessoas com deficiência</b> .....	<b>10</b>
<b>2.3 Políticas públicas e garantias</b> .....	<b>13</b>
<b>2.4 Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho</b> .....	<b>14</b>
<b>2.5 Formação</b> .....	<b>14</b>
<b>2.6 Acessibilidade</b> .....	<b>15</b>
<b>2.7 Responsabilidade social nas empresas</b> .....	<b>18</b>
<b>2.8 Contratação das pessoas com deficiência</b> .....	<b>20</b>
<b>2.9 Fiscalização</b> .....	<b>21</b>
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	<b>22</b>
<b>3.1 Unidade de análise e sujeitos de pesquisa</b> .....	<b>23</b>
<b>3.2 Técnicas de coleta de dados</b> .....	<b>23</b>
<b>3.3 Técnicas de análise dos dados</b> .....	<b>24</b>
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	<b>26</b>
<b>4.1 Políticas e práticas de inclusão</b> .....	<b>26</b>
<b>4.2 Resultados da pesquisa com os gerentes da cooperativa</b> .....	<b>27</b>
4.2.1 Fatores externos quanto a inclusão na região de abrangência da instituição ..	28
4.2.2 Fatores interno relacionados à contratação e procura .....	29
4.2.3 Condição da acessibilidade na instituição .....	34
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>36</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>38</b>
<b>5 APÊNDICE</b> .....	<b>41</b>
<b>5.1 Instrumento de pesquisa com os gerentes</b> .....	<b>41</b>
<b>5.2 Instrumento de pesquisa com o gestor do RH</b> .....	<b>43</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A vida em sociedade pode ser tornar um obstáculo ainda maior quando não podemos contar com condições equânimes à maioria da população. Atividades triviais, podem ser desafiadoras caso não se tenha o suporte essencial, a título de exemplo locomover-se em uma cadeira de rodas sobre calçadas esburacadas e/ou degraus; ainda caminhar com o auxílio de uma bengala onde não tenha piso tátil para pessoas com deficiência visual, entre outras dificuldades encontradas.

Esses são exemplos rotineiros, porém, não conseguimos mensurar a maneira que as pessoas com deficiência, se sentem quando lidam com o preconceito a seu respeito por conta da deficiência. Todas essas pessoas enfrentam inúmeros desafios, porém não se deixam vencer, buscam visibilidade para seus dilemas e o perpassar dos anos a presença dessas pessoas no mercado de trabalho vem aumentando.

No Brasil, após a criação da lei nº 8.213/1991 as pessoas com deficiência puderam contar por meio desse instrumento objetivando seu espaço no mercado de trabalho brasileiro. A implantação desta lei trouxe também a necessidade das empresas se adequarem para as contratações. É importante apontar os demais aspectos que tangem a inclusão de pessoas com deficiência em nossa sociedade. Que vão além das políticas públicas, passando pelo mercado de trabalho a disposição destas pessoas, a importância da fiscalização e da ampliação de oportunidades de trabalho (BRASIL, 1991).

Com o intuito de acompanhar e entender o processo de inclusão, esta pesquisa desenvolve-se no sentido de identificar as dificuldades de contratação de pessoas com deficiência na região do Alto Vale do Itajaí - SC, especialmente em uma cooperativa de crédito.

### 1.1 Situação problemática e pergunta de pesquisa

O tema desta pesquisa se baseia na Lei nº 8.213/91 que trata sobre os planos de benefícios da previdência social, em seu artigo 93 apresenta:

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:

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% (BRASIL, 1991).

Esta pesquisa sobre inclusão de pessoas com de possui no momento cerca de vinte mil associados, atuando em dezesseis municípios exclusivamente no Alto Vale do Itajaí e possui dezessete pontos de atendimento. O Sicoob Alto Vale emprega hoje cento e setenta funcionários, destes, dois na condição de pessoa com deficiência.

Hoje o Sicoob Alto Vale dispõe, conforme o Departamento de Recursos Humanos apenas duas vagas para pessoa com deficiência, porém no site não está clara esta condição. Ao analisar outras cooperativas de crédito em uma busca no google, foi possível perceber que algumas cooperativas oferecem vagas exclusivamente a pessoas com deficiência, já outras deixam claro que todas as vagas estão acessíveis para pessoa com deficiência.

Vivemos em um mundo onde a diversidade está presente nos mais diversos níveis, e nas mais diversas situações, seja na cultura, escolarização, etnia, gênero e também nas deficiências do ser humano. A maneira como tratamos esta diversidade demonstra como estamos preparados para lidar com as diferenças existentes entre as pessoas.

Tratando especialmente das variadas formas de deficiências que afetam o ser humano, pode ser percebido que o Brasil tem muito a evoluir, na medida em que nos deparamos com as melhores leis criadas para a proteção e garantia dos direitos das pessoas com deficiência, conforme o Estatuto da Pessoa com Deficiência, ainda, quando asseguramos a concessão pelo Sistema Único de Saúde dos equipamentos necessários aos deficientes, como por exemplo cadeiras de rodas, muletas e aparelhos auditivos (BRASIL, 2012). Porém, não temos as melhores práticas para fazer valer todos os direitos assegurados, por exemplo, quando não temos a mobilidade urbana voltada a atender os deficientes físicos e visuais, ou quando necessitamos de uma lei que cria cotas para a inserção destas pessoas no mercado de trabalho.

No Brasil, segundo o censo de 2010, 23,9% da população possui alguma deficiência, ou seja, cerca de 45 milhões de pessoas. Entende-se deficiência como alguma dificuldade para se locomover, ouvir ou enxergar. As analisarmos que 441,3 mil brasileiros deficientes estão empregados, percebemos a grande lacuna existente. Este número corresponde a 0,84% do total de vínculos empregatícios existentes no país, segundo dados do ministério do trabalho de 2017 (BRASIL, 2010).

As lutas pelos direitos dos deficientes foram inúmeras, desde a busca pelo fim do apartheid existente, a inserção no mercado de trabalho e a garantia de igualdade na busca pela educação de crianças com deficiência. Em 1991 foi aprovada a lei que garante um percentual mínimo de empregos para pessoas com deficiência, em 2015 foi criado o estatuto do deficiente que busca assegurar outros direitos, como a mobilidade urbana, o atendimento prioritário, a acessibilidade entre outros (BRASIL, 2015).

Diante disso, tem-se como questão principal: como ocorre a inclusão de pessoas com deficiência na cooperativa de crédito Sicoob Alto Vale?

## **1.2 Objetivos**

### 1.2.1 Objetivo Geral

Compreender como ocorre a inclusão de pessoas com deficiência no Sicoob Alto Vale.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

Para atingir o objetivo geral delinea-se os seguintes objetivos específicos:

- a) Descrever como ocorre a contratação de pessoas com deficiência na cooperativa de crédito Sicoob Alto Vale;
- b) Identificar a percepção dos gerentes em relação a contratação de pessoas com deficiência;
- c) Verificar a quantidade de pessoas contratadas, a deficiência apresentada, qual função desempenhada;

- d) Apresentar sugestões para possíveis melhorias para contratação de pessoas com deficiência.

### **1.3 Justificativa**

Atualmente o processo de inclusão de pessoas com deficiência encontra algumas barreiras. Conforme Mazzotta e D'Antino (2018) é sabido que as transformações sociais são lentas, em relação ao que é planejado.

Ao término deste estudo, a Cooperativa terá uma importante ferramenta para a contratação de pessoas com deficiência, podendo assim atender a legislação e beneficiar pessoas que não possuem a mesma facilidade para inserção no mercado de trabalho.

A necessidade em cumprir o que a lei determina e a importância social em torno da contratação de pessoas com deficiência é o que determina a importância deste trabalho no momento atual. Este tema vem em uma constante visibilidade, mesmo considerando que a lei é bastante antiga, o estatuto da pessoa com deficiência vem com o objetivo de garantir esses direitos, o que demonstra o momento oportuno para atender a legislação, e possibilitar a evolução profissional de parte da população que encontra dificuldade para inserção no mercado de trabalho.

Além de cumprir com o papel social da cooperativa, este trabalho busca uma abordagem especial para que mais pessoas percebam a importância da inclusão, não somente na área profissional, mas no contexto pessoal dos indivíduos.

Esse estudo se mostra viável visto que a cooperativa ainda não atende de forma completa a legislação vigente, podendo receber muitas caso não ocorra seu cumprimento. Deste modo, há um interesse por parte da instituição no assunto abordado nesta pesquisa.

Este capítulo apresentou a problemática e os objetivos da pesquisa. O capítulo seguinte apresenta a revisão teórica sobre o assunto específico. O capítulo três apresenta a metodologia do estudo, o capítulo quatro os resultados da pesquisa por fim o capítulo cinco apresenta as considerações finais do trabalho.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Neste capítulo apresenta-se a revisão da literatura com o intuito de conhecer o processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a história de lutas dos deficientes, bem como, a experiência de outra cooperativa no processo de contratação. Busca-se, também, apresentar o processo de contratação e as dificuldades encontradas neste processo.

### **2.1 As lutas pelos direitos das pessoas com deficiência**

#### **2.1 As lutas pelos direitos das pessoas com deficiência**

Ao longo dos anos as pessoas com deficiência passaram a ter seus direitos garantidos em todo o mundo. Os tratados e leis internacionais demonstram a necessidade de apontar e garantir os direitos dessas pessoas. Conforme dados da Organização Internacional do Trabalho em 1958 já era debatida a questão sobre a discriminação em relação ao emprego e profissão. Promulgada no Brasil através do decreto nº 62.150/68.

Estas discussões perpassam o ambiente do trabalho e se estendem a educação e demais necessidades das pessoas com deficiência.

A partir dos anos 60 passou -se a difundir o tema da deficiência, conduzido por ativistas e organizações voltadas às pessoas com deficiência em todo o mundo. Conforme dados da Secretaria dos Direitos Humanos, aumentando a visibilidade sobre o tema pode-se chegar a políticas que assegura os direitos para essas pessoas, principalmente com medidas antidiscriminatórias (BRASIL, 2012).

Durante muitos anos tinha-se a visão sobre a deficiência sendo algo que poderia ser tratado, curado ou corrigido para que a pessoa pudesse se adaptar à sociedade. Este conceito contribuiu para a segregação destas pessoas. Conforme Brasil (2012, p. 16) “Isso gerou a construção de todo um sistema calcado em uma visão assistencialista, de caráter paternalista e excludente, essencialmente voltado à correção e ao escamoteamento da deficiência que pouco valoriza a autonomia e a dignidade das pessoas com deficiência enquanto sujeito de direitos.”

Contudo, este entendimento passou a dar lugar à ideia de que a organização social criava barreiras que geram a exclusão destas pessoas. Conforme Brasil (2012,

p. 17) “Partindo desse paradigma, a deficiência é vista como uma característica da condição humana como tantas outras”.

Conforme Maior (2017) a trajetória das pessoas com deficiência historicamente apresenta as dificuldades enfrentadas, principalmente pela, discriminação, desigualdade e falta de visibilidade. Essas consideráveis condições ainda existem, entretanto percebe-se avanços na sociedade brasileira, graças aos esforços das famílias e dos profissionais, como também, resultados da organização das pessoas com deficiência, por estarem baseadas no paradigma dos direitos humanos.

De acordo com Lanna Júnior (2010, p. 21) “O Estado brasileiro foi pioneiro na América Latina no atendimento às pessoas com deficiência, ao criar, em 1854, o Imperial Instituto dos Meninos Cegos (atual Instituto Benjamin Constant - IBC)”. Porém as vagas ofertadas eram em número restrito, e esses institutos eram considerados instituições de ensino, ao contrário do modelo europeu que era considerados como instituição de caridade.

Lanna Júnior (2010, p. 28) destaca que “Todas as iniciativas, desde o Império até a década de 1970, são parte de uma história na qual as pessoas com deficiência ainda não tinham autonomia para decidir o que fazer da própria vida.”

Entretanto, para as pessoas com deficiência, esse foi um período de elaboração e organização de movimentos afirmativos. Em que buscariam seus direitos e autonomia, principalmente a capacidade de decidirem sobre a própria vida.

Em meados dos anos 1970, cresceu a consciência que resultaria no movimento político das pessoas com deficiência. Inicia-se o processo de associativismo das pessoas com deficiência, onde elas criavam e geriam suas próprias organizações, um instrumento facilitador das futuras iniciativas políticas. (LANNA JÚNIOR, 2010).

A partir do associativismo nasce a Coalizão movimento com intuito de reunir as várias formas de deficiência e que pudesse ter representatividade nacional. Conforme Lanna Júnior (2010), a criação desse movimento permitiu a união das pessoas com deficiência e a percepção de que luta por problemas coletivos era necessária.

Cabe ressaltar a importância da união das pessoas com deficiência a partir de movimentos associativistas, quando conseguem garantir seus direitos na Assembleia Nacional Constituinte, um marco para a conquista da autonomia e igualdade perante todas as pessoas. Conforme LANNA JÚNIOR (2010, p. 69):

“O esforço de unificação nacional das pessoas com deficiência, durante a década de 1980, passou por rearranjos políticos importantes que resultaram na organização do movimento por grupos com a mesma manifestação da deficiência. Esse rearranjo foi visto por muitos militantes da época como insucesso na tentativa de criar uma grande organização nacional, unificada em torno da Coalizão. No entanto, a experiência de articulação do movimento adquirida no início da década de 1980 foi bastante profícua para que, independentemente do tipo de deficiência, se conseguisse incorporar os princípios de igualdade na Constituição de 1988”.

## **2.2 Desafios na inclusão de pessoas com deficiência.**

Hoje conforme Maior (2010), mesmo ainda em pequeno número, a presença de pessoas com deficiência nos mais diversos cenários vem crescendo. Isso se deve a atuação do governo através de leis e garantias a partir da Constituição Federal.

A mobilização das pessoas com deficiência permitiu a participação na elaboração do marco constitucional em prol dos direitos das pessoas com deficiência, desse modo Maior (2010) aponta para a importância da união do segmento para superar os desafios encontrados.

Dellatorre e Pinheiro (2015) destacam os obstáculos na inserção no mercado de trabalho como: preconceito, adaptação, estrutura física adequada, etc. Apontam ainda situações, que as pessoas com deficiência percebem por parte das outras pessoas e da empresa, como a obrigação na contratação, percepção de fragilidade, quando ajudam o deficiente em tarefas simples, criando um cenário de proteção desnecessário. Também a dificuldade em conhecer o perfil das pessoas com deficiência, neste caso na contratação da pessoa certa para determinada função.

Contudo, Dellatorre e Pinheiro (2015) apresentam ainda a satisfação das pessoas com deficiência após a inserção no mercado de trabalho, como o sentimento de capacidade/utilidade, a aprendizagem e o relacionamento interpessoal. Isso demonstra como o trabalho é capaz de melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência, derrubando barreiras e possibilitando a descoberta de atributos antes não explorados.

Para Anache (1994), a deficiência faz surgir diferentes comportamentos entre as pessoas, entre esses comportamentos pode ser citado, a compaixão, curiosidade, medo, superproteção. Dessa forma, é importante conhecer a percepção das pessoas

em relação ao deficiente, pois poderá interferir na maneira como ele será tratado na entidade em que trabalha.

Este ponto de vista pode ser aplicado também no dia a dia, desta forma pode-se perceber os diversos desafios acerca do deficiente em nossa sociedade.

Conforme Maior (2010, p. 8) “O desafio atual é o cumprimento da lei, com políticas de Estado, ações concretas e permanentes, provisão de acessibilidade em todas as áreas, fiscalização, responsabilização dos agentes públicos e da sociedade pelos atos de discriminação no cotidiano.”

### **2.3 Políticas públicas e garantias**

Nos últimos anos é possível perceber que a inclusão de pessoas com deficiência ganhou mais visibilidade no Brasil, possibilitando avanços sociais a todos.

No Brasil podemos contar com diversas leis que buscam a garantia dos direitos das pessoas com deficiência, conforme dados da secretaria dos Direitos Humanos que apontam avanços das políticas públicas para as pessoas com deficiência, a participação de pessoas com deficiência para deliberação de políticas públicas demonstra uma maior prudência em relação a esta temática, e reafirma a importância do lema “nada sobre nós, sem nós” (BRASIL, 2012).

A partir da Constituição Federal de 1988, é possível firmar um marco legal em relação a políticas voltadas para as pessoas com deficiência. O capítulo II da Constituição Federal que trata dos Direitos Sociais dispõe no inciso XXXI a proibição de qualquer discriminação relacionada ao salários e admissão da pessoa com deficiência.

Especialmente relacionada ao trabalho e as condições para que o exerçam temos a lei 8.213 de 1991 que dispõe sobre a obrigatoriedade da contratação de reabilitados ou pessoas com deficiência.

O Decreto 5.296 de 2004 regulamenta as leis 10.048 e 10.098 de 2000 que tratam sobre a acessibilidade.

A Lei 12.470 de 2011 permite a continuidade do benefício de prestação continuada caso a relação trabalhista seja extinta.

## **2.4 Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho**

O trabalho desempenha um importante papel na construção da vida adulta, através dele percebemos que as responsabilidades, a independência e a procura por uma melhor qualificação se tornam cada vez mais presentes, algo necessário para a inserção no competitivo mercado de trabalho.

Através do trabalho cria-se novos vínculos, trocas de experiências, novas convivências que nos apresentam diferentes situações, e a forma que lidamos com elas contribui para a formação da nossa personalidade. Contudo, estão experiências não são uma realidade para todos, as pessoas com deficiência buscam a participação na sociedade através da educação e do trabalho através de lutas sociais, pois, mesmo que protegidos pelas leis e pela Constituição Federal esses direitos não são garantidos para estas pessoas. Os principais problemas encontrados são em relação às barreiras físicas as atitudes muitas vezes hostis. (AOKI ET AL, 2018)

As pessoas com deficiência enfrentam muitas barreiras para conseguir uma vaga de trabalho, o preconceito e a segregação ainda existente em nosso país dificulta a inserção destas pessoas tanto no ambiente profissional quanto no ambiente profissionalizante.

A vida das pessoas com deficiência é marcada inicialmente pela segregação, agravando-se pela questão do analfabetismo e desemprego, por estes motivos tornam-se marginalizados e vulneráveis. As leis de inclusão no mercado de trabalho não asseguram o emprego destas pessoas, pois as empresas alegam que as pessoas com deficiência não possuem capacitação profissional adequada. Uma importante alternativa é a lei de aprendizagem que permite a contratação de pessoas com deficiência a partir de catorze anos sem limite de idade na condição de aprendiz, o que possibilita a acumulação do benefício de prestação continuada com o salário, o que pode ser visto como uma alternativa que garante a segurança do recebimento do benefício e um incentivo na busca pelo trabalho. (AOKI ET AL, 2018).

## **2.5 Formação**

Dados do Censo 2010 apontam que entre a população com 15 anos ou mais, que possuem pelo menos uma deficiência 61,1% não tem instrução ou o ensino

fundamental completo. Quando analisadas as pessoas com a mesma faixa etária e sem deficiência esse percentual diminui para 32,2%.

Quando analisado o ensino médio completo e o ensino superior incompleto, encontramos uma diferença de 12 pontos percentuais, em que 17,7% da população com deficiência com idade superior a 15 anos possui o ensino médio completo ou superior incompleto, em contrapartida 29,7% das pessoas sem deficiência possui a mesma escolaridade.

Em relação ao ensino superior a diferença em pontos percentuais diminui, porém o percentual de pessoas com deficiência com ensino superior também é bastante baixo, apenas 6,7% da população investigada, contra 10,4% da população na mesma faixa etária sem deficiência.

Percebe-se que, conforme o nível de ensino se eleva a participação das pessoas com deficiência diminui.

Esta mesma situação é percebida na Relação Anual de Informações Sociais - RAIS de 2017, onde apresenta 441.339 deficientes com empregos formais, destes, 75.260 empregados possuem ensino superior, enquanto 206.022 empregados possuem ensino médio completo.

Conforme Carlou, 2014 p. 8 “Esta configuração denota que tais políticas ainda não foram capazes de oportunizar o pleno acesso e permanência de alunos com deficiência nos diferentes níveis de ensino, incluindo a formação profissional.”

De acordo com Marcondes (2017), buscando uma forma de garantir o acesso de estudantes com deficiência nas universidades públicas brasileiras, os meios de ingresso vêm sendo regulamentados através de diferentes instrumentos, a exemplo das alterações na Lei nº 12.711 de 29 de agosto de 2012, efetivadas através da Lei nº 13.409 de 28 de dezembro de 2016, que dispõe sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nas instituições federais de ensino superior.

Isso demonstra a importância do tema, e a necessidade de criar oportunidades de acesso à instituições de ensino.

## **2.6 Acessibilidade**

Um ponto que merece bastante atenção das empresas é a acessibilidade, pois, conforme Sasaki (2005), é fundamental que todas as pessoas possam se locomover no ambiente em que estão. Esta questão vem sendo discutida desde 1990. Essa

discussão transpassa a definição do desenho universal, conforme Alli (2000) o desenho universal é uma ferramenta importante para a padronização dos ambientes para as pessoas com deficiência.

Neste sentido o Decreto 5296/04 vem para estabelecer normas gerais para o cumprimento da acessibilidade nos mais diversos cenários, inclusive públicos e privados.

A ABNT traz especificações em sua NBR 9050 para atender as necessidades de acessibilidade. Que visa atender deficientes físicos, visuais e auditivos. Abaixo as principais adaptações necessárias para atender as normas de acessibilidade no local de trabalho.

#### Principais adaptações para pessoas com deficiência

Física	Visual	Auditiva
1. as áreas de circulação estão sinalizadas com o Símbolo Internacional de Acesso;	1. Nas áreas de circulação recomenda-se que se utilize faixas no piso, com textura e cor diferenciadas, para facilitar a identificação do percurso para deficientes visuais;	1. Observar o nível de ruído no local;
2. os trajetos para as diversas áreas da empresa estão livres de obstáculos (escadas) para o acesso das pessoas que se utilizam de cadeira de rodas;	2. Verifique os obstáculos existentes nas áreas de circulação e principalmente se tais obstáculos sofrem mudança de localização periódica ou eventualmente;	2. Identificar os sinais sonoros existentes no ambiente de trabalho, para que sejam acompanhados por sinais luminosos;
3. todas as portas apresentam largura de no mínimo 0,80 m para garantir o acesso das pessoas que utilizam cadeira de rodas;	3. Nos elevadores, as botoeiras e comandos devem ser acompanhados dos signos em braille;	3. Implantar sistema intranet para comunicação;

4. há portões laterais com largura mínima de 0,80m em locais de acesso com catraca;	4. Para um número de paradas superior a dois andares, deve também haver comunicação auditiva dentro da cabine do elevador, indicando o andar onde o elevador se encontra parado;	4. Utilizar Pager e celulares, com possibilidade de recebimento e envio de mensagens escritas, também auxiliará a pessoa surda.
5. os balcões de atendimento, inclusive automáticos, permitem a aproximação frontal de pelo menos uma cadeira de rodas e apresentam altura de 0,80m com altura livre mínima de 0,70m do piso;	5. Identificar os sinais luminosos que existem no ambiente de trabalho, para que sejam acompanhados por sinais sonoros;	
6. os relógios de ponto estão a uma altura de 0,80m do piso;	6. Implantar software com sintetizadores de voz nos computadores;	
7. os elevadores apresentam o Símbolo Internacional de Acesso fixados nas portas, possuem abertura de acesso de no mínimo 0,80m de largura e botoeiras com altura de no mínimo 0,80m e no máximo 1,20m;	7. Realizar adaptações na construção do site da empresa, permitindo o acesso dos seus colaboradores e clientes externos.	
8. os banheiros da empresa estão adaptados		
9. a disposição de mobiliários garante área para a circulação plena de cadeirantes;		
10. há reserva de vagas no estacionamento para pessoas portadoras de deficiência ambulatoria, bem como sinalização com placas para identificá-las		

Fonte: elaborado a partir de Nambu (2003).

As tecnologias assistivas também são uma alternativa para a acessibilidade de pessoas com deficiência e idosos, para suas atividades domésticas e ocupacionais, conforme PELOS; NUNES (2009) esta alternativa busca promover a funcionalidade com recurso e estratégias para que pessoas com incapacidades possam ter mais qualidade de vida e inclusão.

## **2.7 Responsabilidade social nas empresas**

Responsabilidade social empresarial pode ser entendida como um modelo de gestão, onde metas relacionadas ao desenvolvimento sustentável são estabelecidas. Busca-se a preservação de recursos ambientais e culturais, bem como a redução de desigualdades sociais (TEIXEIRA, 2004).

Atualmente, a função das empresas não está ligada apenas ao seu caráter econômico e as necessidades internas, elas estão buscando dar atenção também a questões políticas, sociais e ambientais. O objetivo, é tornar as organizações mais inclusivas, possibilitando a inclusão através de ambientes agradáveis para aqueles que historicamente são segregados na sociedade (SUGUIMATSU, 2008).

Neste sentido a inclusão além de atender à legislação ao inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho, permite a valorização da imagem da empresa, ou seja, a empresa se beneficia diretamente ao dar oportunidade às pessoas com deficiência, pois fica aberta a novos investidores que seguem uma política de inclusão (ALLI ET AL, 2002).

Em uma pesquisa realizada pelo instituto Ethos no ano 2000, questionando os consumidores “Qual atitude de uma empresa o estimulariam a comprar mais os seus produtos e recomendar aos seus amigos? ”, 46% dos entrevistados responderam: “A empresa que contrata deficientes físicos”. Isto reforça como a imagem da empresa é beneficiada pela prática da inclusão.

Adotando uma política de responsabilidade social voltada a inclusão a instituição também se beneficia com um crescimento na produtividade, segundo Alli et al (2002), a produtividade aumentou pois a diversidade de mão de obra viabiliza a competitividade, um ambiente diversificado favorece a criação de um clima positivo, onde a rotatividade diminui.

A inclusão abrange importantes pilares de uma sociedade seja de maneira política, social, econômica ou cultural, pois a base destes pilares é o trabalho. Todos

nós precisamos trabalhar para suprir nossas necessidades e desejos. Não empregar uma pessoa com condições de trabalho por ser deficiente é aumentar de forma desnecessária os gastos com benefícios assistencialistas (BAHIA, 2006). Desta forma, adotar uma postura voltada para a responsabilidade social é uma atitude que impacta positivamente vários pontos importantes da sociedade.

Conforme Alli (2000), ao adotar o sistema de gestão baseado na responsabilidade social empresarial, a instituição deve aperfeiçoar as seguintes práticas:

Buscar informações sobre os funcionários e suas características, definir a especificidade a ser trabalhada para poder estabelecer metas a serem alcançadas.

Fontes alternativas de recrutamento, maior divulgação das vagas em diferentes meios de informação, buscar a contratação de pessoas com experiências diferentes.

Políticas de desenvolvimento voltadas para grupos sub representados na instituição, ainda, utilizar como critério de desempate em favor destas minorias.

Programas de integração de novos funcionários com o intuito de melhor avaliar a evolução e contribuição destes empregados e a forma de integração por parte dos funcionários antigos.

Treinamentos com o intuito de aproximar e resolver questões de diferenciação, programas de comunicação a fim de fortalecer a diversidade com objetivos comuns;

Avaliação de desempenho tendo como parâmetro a habilidade de trabalhar com diferentes tipos de pessoas, visando a criação de comportamentos que valorize a diversidade;

Utilizar o apoio de instituições capacitadas para desenvolver políticas de diversidade;

Disseminar a política de diversidade com os parceiros e clientes, criar parcerias com outras instituições e reforçar ações comunitárias;

Fazer marketing institucional a fim de divulgar as ações da instituição e reforçar a valorização da diversidade.

Para auxiliar a contratação é possível contar com informações acerca de candidatos com deficiência nos postos do SINE e também nos Centros e Unidades Técnicas de Reabilitação do INSS. Há ainda escolas e entidades que representam as pessoas com deficiência que podem fornecer informações de alunos ou associados que possam ser contratados. O Ministério do Trabalho e Emprego também salienta a

importância de não relacionar a vaga com o tipo de deficiência, pois isso impede a pessoa de mostrar suas habilidades e seu potencial (BRASIL, 2007).

## **2.8 Contratação das pessoas com deficiência**

Segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) 2017, divulgada pelo Ministério do Trabalho, 441,3 mil pessoas com deficiência atuam formalmente no mercado de trabalho, correspondendo a um percentual de 0,95% do total dos vínculos empregatícios (BRASIL, 2018).

Assim, observa-se o aumento progressivo da participação nos últimos anos: 0,77%, em 2014, e 0,73% em 2013. Considerando o recorte por gênero, os dados apontam que 282,2 mil postos de trabalho são do sexo masculino e 159,1 mil postos do sexo feminino.

Percebemos que estamos avançando em passos lentos, visto que a lei de inclusão já existe há trinta anos, desta maneira cerca de 45 milhões de pessoas ficam fora do mercado de trabalho formal, dependendo muitas vezes da ajuda financeira de familiares ou de algum benefício assistencial do governo.

Em relação ao trabalho percebe-se uma maior inclusão em áreas operacionais, onde a contratação de mão de obra seja fácil e não exista necessidade de especialização. O que acaba por limitar as oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência.

A segregação das pessoas com deficiências mais notáveis fisicamente e com deficiência intelectual moderada ou grave, de uma forma geral na busca por um emprego. Já as pessoas com deficiência auditiva encontram maior dificuldade na inserção no mercado de trabalho especialmente em comércios, devido a necessidade de comunicação, o que se torna uma barreira visto que não oferecemos condições para uma ampla divulgação de LIBRAS e o preconceito em nosso país ainda é muito grande (LORENZO E SILVA, 2017).

A principal maneira que as empresas utilizam para contornar a lei de cotas é aumentar o nível de formação das vagas ofertadas, visto que o ensino superior é uma realidade para poucas pessoas com deficiência. Desta forma alegam que procuram, mas não encontram pessoas com deficiência qualificadas com a vaga disponível.

É um ponto importante para refletir que a maioria dos deficientes não encontram oportunidade para demonstrar seu potencial profissional. A inclusão

acontece de uma maneira a cumprir a lei, a vaga disponibilizada é aquela em que a reposição de funcionários aconteceria de uma forma fácil e rápida.

## 2.9 Fiscalização

A fiscalização referente ao cumprimento da lei de cotas é de responsabilidade dos auditores fiscais do trabalho, que executam o trabalho da seguinte maneira conforme o artigo décimo da instrução normativa nº 98 de 5 de agosto de 2012 :

“O AFT deve verificar, na Relação Anual de Informações Sociais - RAIS e no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, a exatidão das informações prestadas referentes aos empregados com deficiência e reabilitados, inclusive quanto ao tipo de deficiência, e ainda a eventual condição de aprendiz e exigirá a regularização, caso identificado erro ou omissão quanto a essas informações.”

Um fato a ser levado em consideração é a atuação do Ministério Público em conjunto com o Ministério do Trabalho, que em 2018 iniciou de forma mais ativa a fiscalização da aplicação da lei de cotas no estado de Santa Catarina, iniciando no mês de maio na cidade de Florianópolis, Blumenau e Itajaí.

Em Florianópolis, este acompanhamento apresentou bons resultados, em um ano, o número de pessoas com deficiência inscritas no Sistema Nacional de Emprego saltou de sete para seiscentos e setenta.

Esta fiscalização de forma mais ativa foi percebida no ano de 2018 em todo o Brasil, conforme dados do Ministério da Economia, foram realizadas 11,4 mil inspeções com intuito de verificar o cumprimento da lei de cotas, esse é o maior número de inspeções realizadas desde 2003. Nestas fiscalizações buscou-se avaliar a acessibilidade nos ambientes de trabalho.

Caso a empresa não cumpra com a legislação ela será autuada e poderá ser imposta multa proporcional ao número de funcionários PCD's que deveriam estar contratados, conforme Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003:

- I – para empresas com 100 a 200 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a 20%;
- II – para empresas com 201 a 500 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados

que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 20 a 30%;

III – para empresas com 501 a 1.000 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 30 a 40%;

IV – para empresas com mais de 1.000 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 40 a 50%.

§ 1º O valor mínimo legal a que se referem os incisos I a IV deste artigo é o previsto no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 2º O valor resultante da aplicação dos parâmetros previstos neste artigo não poderá ultrapassar o máximo estabelecido no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991.”

Quanto aos valores, estes são atualizados anualmente, no ano de 2018 o valor inicial da multa era de R\$ 2.331,32 até o limite de R\$ 233.130,50. Exemplificando, no caso da nossa cooperativa que se enquadra na alínea I da portaria nº 1.199/2003, considerando o número de cento e setenta funcionários, quatro funcionários atendem a cota de pessoas com deficiência (o valor do cálculo é de 3,26, porém, sempre que o valor não for inteiro, este número deve ser arredondado para cima), multiplicando o número de funcionários pelo valor inicial da multa, chegando no valor de R\$ 9.325,28, desconsiderando o acréscimo, que pode chegar em até 20% do valor.

Esta multa pode ser recorrente, caso a empresa autuada não busque medidas para atender a legislação.

Considerando todas essas situações e a possibilidade de custo para empresa, a inclusão deveria ser tratada com maior cuidado nas empresas. Visto a forte questão social que a inclusão envolve, neste sentido a seguir apresentam-se a metodologia aplicada à pesquisa e os resultados obtidos.

### **3 METODOLOGIA**

O método desta pesquisa é um estudo de caso descritivo, de caráter qualitativo, realizado na cooperativa de crédito Sicoob Alto Vale.

Para Yin (2005, p. 4) “Como método de pesquisa, o estudo de caso é usado em muitas situações, para contribuir ao nosso conhecimento de fenômenos individuais, grupais, organizacionais, sociais, políticos e relacionados.”

Conforme Santos (2006, p. 73) “As pesquisas de delineamento descritivo têm como objetivo descrever as características de um fenômeno ou de um fato, estabelecendo relações entre suas variáveis.”.

Conforme Gil (2006) “As pesquisas descritivas são, juntamente com as exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática.”

### **3.1 Unidade de análise e sujeitos de pesquisa**

A **Cooperativa de crédito Sicoob Alto Vale** inicialmente voltada para os pequenos produtores rurais, foi fundada em 1º de julho de 1988, com vinte e quatro sócios fundadores. Advinda de uma cooperativa de produção, chamava-se Credicravil - Cooperativa de Crédito Rural Cravil LTDA. Sua área de atuação se dá no Alto Vale do Itajaí. Conta com 17 pontos de atendimento e mais de 20 mil sócios.

Iniciou os trabalhos com apenas dois funcionários e atualmente conta com 170 funcionários.

Conforme dados extraídos do site da instituição, no dia 29 de março de 2012 foi aprovada a transformação de Cooperativa de Crédito Rural em Cooperativa de Crédito de Livre Admissão, chamando-se, Cooperativa de Crédito de Livre Admissão de Associados Alto Vale do Itajaí – Sicoob Alto Vale, conforme autorização prévia constante do ofício 10697/2001-BCB/Deorf/GTPAL, de 22/12/2011.

Os respondentes são os gerentes dos postos de atendimento, em sua maioria do sexo masculino, formação em nível superior e trabalham a mais de quatro anos na instituição.

### **3.2 Técnicas de coleta de dados**

Os dados foram coletados através das seguintes técnicas:

Entrevista em profundidade: elaborada a partir do referencial teórico, realizada com o responsável do setor de Recursos Humanos. Essa entrevista ocorreu via email e seguiu um roteiro pré-elaborado (Apêndice A).

Questionário com questões abertas, elaborado a partir do referencial teórico. Entrevista com os gerentes dos postos de atendimento da cooperativa, através de meio eletrônico, com questões fechadas e idênticas a todos os participantes, elaborado a partir do referencial teórico. (apêndice B)

Os dados foram coletados no período de 19 de março a 19 de abril de 2019.

### 3.3 Técnicas de análise dos dados

Os dados coletados foram analisados da seguinte forma: análise qualitativa composta por: redução de dados; apresentação dos dados e por fim, extração de conclusões e verificações com base com fundamentação na teoria.

A estrutura de análise é apresentada no quadro abaixo:

Objetivo Geral	Fontes dos dados	Referencial teórico
Compreender como ocorre a inclusão de pessoas com deficiência no Sicoob Alto Vale.	Os dados foram coletados a partir de perguntas via email - previamente estruturadas, destinado ao responsável pelo RH da empresa.	Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho
Identificar a percepção dos gerentes em relação a contratação de pessoas com deficiência;	Formulário eletrônico enviado aos gerentes dos postos de atendimento do Sicoob Alto Vale.	Contratação das pessoas com deficiência
Verificar a quantidade de pessoas contratadas, a deficiência apresentada, qual função desempenhada;	No retorno da resposta do email, confirmando o número de pessoas que foram contratadas e suas respectivas deficiências. Abordado também na questão número 2- Como acontece o processo para a contratação? As vagas ofertadas são as mesmas para as pessoas sem deficiência ou são vagas destinadas às pessoas com deficiência?	Contratação das pessoas com deficiência
Apresentar sugestões para melhorias possíveis para	Através da aba destinada a sugestões no final da pesquisa desenvolvida com os gerentes, e	Responsabilidade social empresarial

contratação de pessoas com deficiência.	da importância em relação a responsabilidade social.	
---	--	--

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Buscou-se compreender como ocorre a contratação nessa cooperativa de crédito, visto que esta questão começou a ser tratada recentemente nesta instituição. Em entrevista com o gestor do RH, foi possível compreender como ocorre esse processo.

Após pesquisa junto aos gerentes dos pontos de atendimento do Sicoob Alto Vale para identificar a procura, a formação e a possibilidade de inserção de pessoas com deficiência na cooperativa tem-se o segundo item pesquisado neste trabalho.

Neste capítulo apresentam-se os resultados obtidos nas duas abordagens realizadas.

### 4.1 Políticas e práticas de inclusão

Através de entrevista desenvolvida com perguntas abertas ao gestor do RH, chegou-se aos dados que são apresentados abaixo:

Tinha-se o intuito de saber como ocorria a divulgação das vagas para pessoas com deficiência, foi informado a utilização de várias formas de divulgação, entre elas a divulgação nas redes sociais da cooperativa, auxílio de universidade com sua central de empregos e estágios, entre outros.

*“Divulgação em redes sociais, tivemos 1 currículo só recebido; Solicitamos ajuda para a Central da Unidavi; Solicitamos no Núcleo de RH da associação comercial; e pedimos para os colegas divulgarem também. ”*

Esta forma está em consonância com as boas práticas de responsabilidade social, utilizando a maior utilização de meios de divulgação das vagas.

Quanto ao processo de contratação, ocorre de maneira igual a uma vaga normal, não há destinação exclusiva de vagas para pessoas com deficiência.

*“Processo normal, como qualquer outra vaga. A gente precisava de caixa em Ituporanga e Rio do Sul, contratamos 2; Uma pessoa pro cadastro; E descobrimos uma PCD no nosso quadro, que não sabíamos que era. ”*

Sobre as dificuldades enfrentadas, devido a baixa utilização de meios para divulgação e a recente abordagem do tema, foram pontos que dificultaram o início do processo para contratação.

*“Tivemos dificuldade inicialmente em encontrar pessoas pra falar a verdade. Acho que a gente não utilizou nem procurou as ferramentas mais eficientes. Porém, correu tudo certo. Mas após realizadas a disseminação da informação, ocorreu tudo bem.”*

Em relação a procura, ao longo dos anos os dados do IBGE apontam que os empregos formais para as pessoas com deficiência vem em uma crescente. A cooperativa aponta que com o aumento da fiscalização este índice deve aumentar, mas em uma relação direta com a procura na cooperativa, não é sentido este aumento.

*“Na verdade ainda é pouco. se a gente pega última pesquisa do IBGE que aponta que 24% da população possui alguma deficiência.. e nem 1% está no mercado de trabalho.. a gente vê como num modo geral a gente não faz a inclusão. Mas com certeza, acredito que tanto devido a fiscalização ter aumentado, quanto cada vez mais as empresas estão se preocupando com a inclusão social.”*

Em relação à escolaridade das pessoas com deficiência na região de atuação da cooperativa, todos os candidatos possuíam formação em ensino superior, o gestor ainda pondera que estamos em uma região privilegiada.

*“todos que nos procuraram possuíam formação. Acredito que estamos em uma região privilegiada!”*

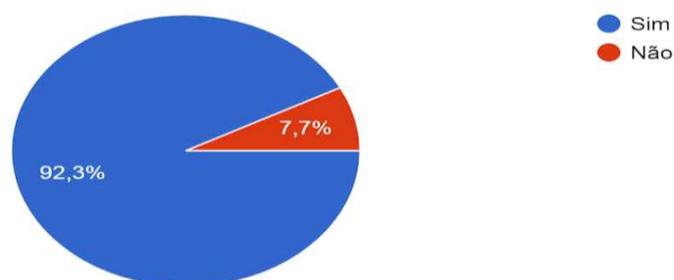
Essa informação vai ao encontro dos dados do último censo e da última RAIS, em que aponta uma menor participação de pessoas com deficiência entre as pessoas que possuem ensino superior completo ou incompleto.

## **4.2 Resultados da pesquisa com os gerentes da cooperativa**

Foi realizada uma pesquisa junto aos gerentes dos 17 pontos de atendimento do Sicoob Alto Vale, onde obtive 13 respostas, abaixo apresento os dados obtidos nesta pesquisa, o intuito era perceber como acontece a inclusão na cooperativa e a opinião dos gestores quanto a necessidade de inclusão. Buscava-se ainda saber sobre a procura de emprego por parte das pessoas com deficiência.

#### 4.2.1 Fatores externos quanto a inclusão na região de abrangência da instituição

No primeiro momento buscou-se saber sobre as cidades onde o Sicoob Alto Vale atua, os gerentes conhecem alguma pessoa com deficiência.



Cerca de 92,3% dos entrevistados responderam conhecer alguma pessoa com deficiência em sua cidade. Esta pergunta tinha como objetivo iniciar a pesquisa e verificar se a inclusão é uma realidade a ser considerada nas cidades do Alto Vale do Itajaí, onde a cooperativa tem pontos de atendimento.

Desta forma podemos perceber que na maioria das cidades onde o Sicoob Alto Vale atende, encontraremos pessoas com deficiência, a pesquisa segue com intuito de apontar a viabilidade de incluir essas pessoas na cooperativa.

Ao serem indagados quanto a idade para a inclusão no mercado de trabalho, e relacionando-as às pessoas com deficiência, em sua totalidade (dos participantes que responderam conhecer alguma pessoa com deficiência) responderam que estas pessoas possuíam idade para a inserção.



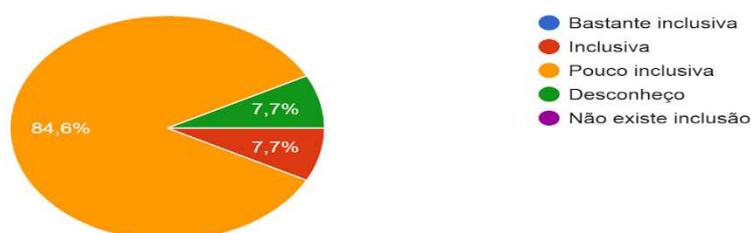
Isto a priori demonstra que a idade não é uma dificuldade para que a inclusão aconteça, e que em boa parte dos municípios encontramos pessoas em condições de

serem inseridas no mercado de trabalho. Outros fatores são avaliados ao longo da pesquisa.

Outro fator importante para a pesquisa foi conhecer o cenário regional para a inclusão. Desta forma os gerentes apontaram quanto o atual cenário de inclusão no Alto Vale, especialmente nos municípios onde o Sicoob Alto Vale atua.

Como você considera a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho da nossa região?

13 respostas



Quando questionados como consideram a inclusão em nossa região 84,6% dos participantes responderam que a inclusão em nossa região ocorre de maneira pouco inclusiva. Isso significa que a inclusão no mercado de trabalho pode ser melhor explorada para que de fato a inclusão aconteça, unindo experiências com entidades ligadas às pessoas com deficiência, entre outras possibilidades.

Ainda 7,7% responderam que é inclusiva e outros 7,7% responderam que desconhecem sobre o assunto.

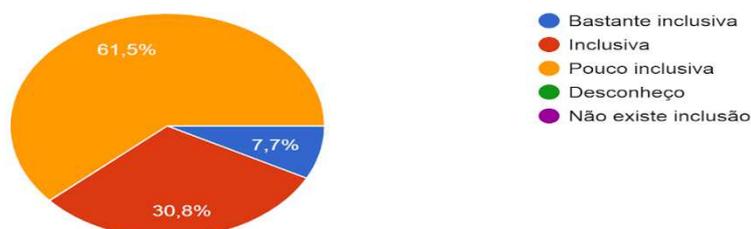
Este resultado pode ser verificado aos fatores já abordados na revisão teórica deste trabalho, como por exemplo uma educação pouco inclusiva e até mesmo o preconceito da sociedade em relação às pessoas com deficiência.

#### 4.2.2 Fatores interno relacionados à contratação e procura

Após buscar conhecer o cenário regional, a pesquisa inicia a busca pelas questões referentes a cooperativa. Desta forma torna-se necessário conhecer como a cooperativa age frente a inclusão.

### Como você considera a inclusão de pessoas com deficiência na nossa cooperativa?

13 respostas



Ao serem questionados sobre a inclusão na cooperativa, 61,5% consideraram ser pouco inclusiva. Este cenário começou a mudar no início deste ano, onde aconteceram contratações e consequente divulgação das vagas disponíveis da cooperativa.

Ainda 30,8% responderam ser inclusiva, reiterando o ponto de vista anteriormente exposto, onde a cooperativa está trabalhando para incluir efetivamente as pessoas com deficiência.

Quanto a percepção de necessidade de inclusão na cooperativa, a opinião dos gestores sobre este tema foi unânime.

### Você acredita ser necessária a inclusão de pessoas com deficiência na nossa cooperativa?

13 respostas



Quando questionados sobre a necessidade da inclusão de pessoas com deficiência 100% dos participantes responderam positivamente à indagação.

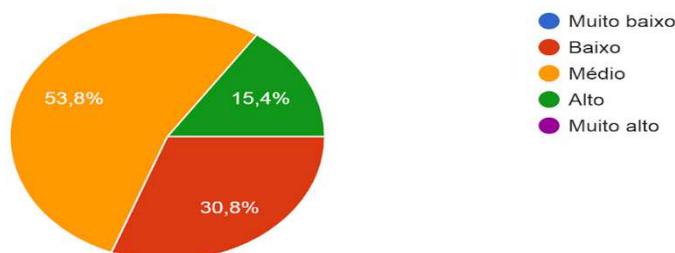
Através deste resultado pode ser considerada a preocupação dos gestores com a inclusão tanto pelo atendimento a legislação quanto para a responsabilidade social da cooperativa. Além de propiciar uma experiência benéfica aos funcionários e recém

contratados. Demonstra também a receptividade deste tema junto aos gestores que participam ativamente no processo de contratação.

Ainda buscou saber o nível de dificuldade para inclusão na cooperativa, esta é uma importante questão a ser debatida junto aos responsáveis pelas contratações, pois permite criar ferramentas a fim de diminuir esta dificuldade.

Qual o nível de dificuldade encontrado hoje para inclusão?

13 respostas



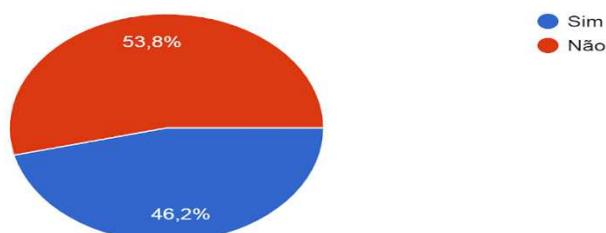
Questionados sobre o nível de dificuldade para a inclusão hoje no Sicoob Alto Vale, 53,8% consideraram um nível de dificuldade médio, seguidos de 30,8% que consideram baixo o nível de dificuldade para inclusão. Contudo 15,4% consideraram alto.

Esta indagação foi a que apresentou maior divisão nas respostas, isso se deve ao fato deste tema estar sendo abordado de forma mais ativa dentro da cooperativa apenas este ano. Isto sugere que as ações para inclusão devem ser feita de forma mais difundida, aproveitando espaços de mídia e também informando o colhendo sugestões nas reuniões de gerentes.

A procura por emprego na cooperativa por parte das pessoas com deficiência também foi um elemento de interesse por parte da pesquisa.

Alguma pessoa com deficiência já foi ao seu PA se candidatar a uma vaga de emprego?

13 respostas



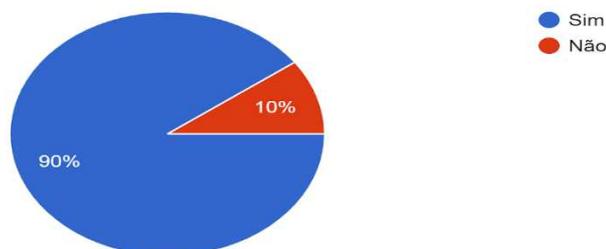
Ao serem questionados se alguma pessoa com deficiência procurou a instituição para candidatar-se a uma vaga de emprego no último ano 53,8% que disseram que sim, isso demonstra que as pessoas com deficiência estão interessadas em trabalhar no Sicoob e reforça a resposta da segunda pergunta da pesquisa. Que as pessoas da região possuem idade para serem inseridas no mercado de trabalho.

Outros cerca de 46,2% responderam que não, isso levanta uma importante questão a ser analisada, como as vagas para pessoas com deficiência são divulgadas. Porém com as contratações que aconteceram recentemente a procura tende a aumentar.

Ao serem indagados sobre o nível técnico das pessoas que procuraram a cooperativa para uma vaga de trabalho, 90% responderam que estas pessoas eram aptas.

Considerando o nível técnico, você consideraria esta pessoa apta?

10 respostas



Quanto a procura de trabalho por pessoas com deficiência no último ano, cerca de três pessoas em cada ponto de atendimento, procuraram a instituição em busca de um emprego. Essa quantidade é evidenciada em 60% das respostas.

No último ano, quantas pessoas com deficiência procuraram o seu PA para se candidatar a uma vaga de emprego?

10 respostas

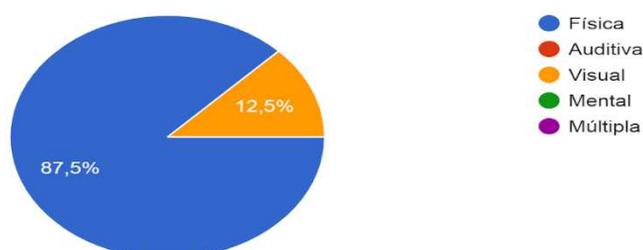


Diante disso, comparando com as contratações realizadas, a instituição está conseguindo absorver a procura.

Outro ponto importante que a pesquisa buscou conhecer foi, a deficiência apresentada pelas pessoas que procuraram a cooperativa, visto que as deficiências podem ser variadas.

Qual a deficiência apresentada?

8 respostas



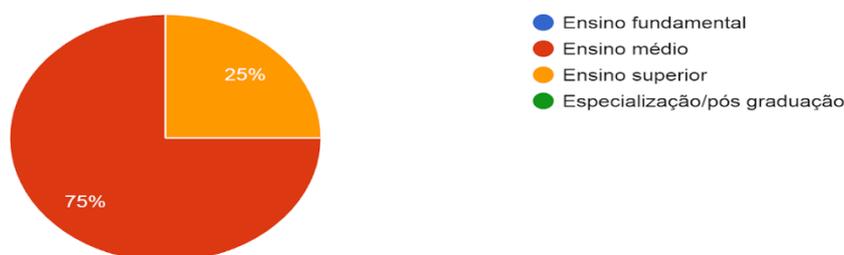
Quando foram questionados sobre a deficiência apresentada por estas pessoas que procuraram a cooperativa, 87,5% dos entrevistados responderam que a deficiência apresentada era física, e 12,5% responderam que a deficiência apresentada era visual.

Importante ressaltar que entre as pessoas com deficiência que trabalham na cooperativa tem-se funcionários com deficiência física, auditiva e visual. O que demonstra a preocupação em incluir não apenas alguma limitação de baixo grau de deficiência (leve ou moderada), mas deficiências que demandam maior receptividade dos demais funcionários.

Por fim a pesquisa indagou sobre a escolaridade das pessoas com deficiência que procuraram a cooperativa.

#### Qual a escolaridade dessas pessoas?

8 respostas



Referente à escolaridade das pessoas que procuraram a cooperativa, 75% dos entrevistados responderam que as mesmas possuíam o ensino médio, esta é uma dificuldade encontrada, que acaba impedindo que mais contratações em determinadas áreas aconteçam. Apenas 25% dos entrevistados responderam que possuíam ensino superior o que equivale a duas respostas.

Confrontando o resultado desta pergunta à pergunta número nove, pode-se perceber que o fator para contratação não esteja ligado diretamente a formação, mas a outros fatores, como experiência e perfil para trabalhar na cooperativa.

Deve existir uma predisposição da cooperativa conforme os dados para que a que se cumpra a legislação e incluir as pessoas com deficiência da nossa região. Visto que regularmente participa de ações sociais, as contratações permitiriam uma participação que fortaleceria os laços junto à comunidade, desta forma é possível criar um panorama em relação a procura e a necessidade de inclusão das pessoas com deficiência em nossa cooperativa.

A pesquisa busca evidenciar a importância da divulgação de ações para incluir as pessoas com deficiências em a responsabilidade social envolvida, reforçando o cooperativismo.

#### 4.2.3 Condição da acessibilidade na instituição

Um importante assunto a ser debatido em relação às pessoas com deficiência são os meios de acesso físicos disponíveis à eles, neste sentido buscou-se identificar como é a acessibilidade atualmente nos pontos de atendimento da cooperativa.

Quanto a acessibilidade para as pessoas com deficiência, em seu PA, ela é:

13 respostas



Quando indagados sobre a acessibilidade nos pontos de atendimento, 61,5% dos entrevistados responderam que a acessibilidade é adequada, 30,8% indicaram que precisa de melhorias.

Entres essas melhorias estão ao alcance da cooperativa, pois são barreiras físicas que podem ser modificadas, outras não, como por exemplo os caixas eletrônicos que indicam a possibilidade de utilização de fones de ouvido porém os mesmos não funcionam. Considerando as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas, que versa sobre o desenho universal, é possível atender as necessidades de melhoria da acessibilidade.

Percebe-se também que os novos pontos de atendimento estão sendo planejados para um melhor atendimento às pessoas com deficiência.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho analisou como ocorre a inclusão de pessoas com deficiência no Sicoob Alto Vale. A pesquisa foi realizada com o objetivo principal de compreender como ocorre a inclusão de pessoas com deficiência no Sicoob Alto Vale, este objetivo foi alcançado e com as respostas do gestor do RH foi possível saber que ainda se tem muito a avançar em relação à inclusão.

Outro objetivo foi identificar a percepção dos gerentes em relação a contratação de pessoas com deficiência, que também foi alcançado. Para isso foi coletada uma amostra de 13 respostas, sendo que o formulário foi enviado para 17 gerentes. Contudo, a amostra coletada foi suficiente para responder a um dos objetivos da pesquisa que era conhecer a percepção dos gerentes em relação a contratação de pessoas com deficiência. Foi possível perceber que é baixa a procura nos postos de atendimento, cerca de três pessoas no último ano em cada posto de atendimento, e desta procura a maioria das pessoas possui ensino médio completo, apresentando principalmente deficiência física. Mesmo com a escolaridade em nível médio, os gerentes consideraram a pessoas aptas para o desempenho das funções.

A respeito da inclusão de pessoas com deficiência na cooperativa, todos os respondentes consideraram ser importante a inclusão na instituição e a maioria apontou a cooperativa como pouco inclusiva, na situação atual.

A pesquisa teve ainda como objetivo verificar a quantidade de pessoas contratadas, a deficiência apresentada, qual a função desempenhada. Hoje a cooperativa conta com quatro funcionários com nível superior, com deficiências, auditiva, física e visual. Possuem diferentes funções na unidade administrativa e nos postos de atendimento, com atendimento direto ao público.

Buscou-se também apresentar sugestões para possíveis melhorias para contratação de pessoas com deficiência.

Apresentam-se algumas opções para o desenvolvimento de práticas inclusivas pelas empresa:

- a) Apoio à associações de deficientes, maior informação quanto a participação popular através dos conselhos municipais das pessoas com deficiência.
- b) Parceria da cooperativa com a comunidade, para um desenvolvimento saudável, são práticas que poderiam ser adotadas, uma vez que permitiria

a inclusão destas pessoas e não implicará em penalidades pelo não cumprimento da legislação .

- c) Sugere-se que ao divulgar as vagas de trabalho, seja informado a destinação às pessoas com deficiência, haja visto que ao longo desta pesquisa foi verificado a ineficácia na divulgação por meios digitais para inscrever-se, tal qual via rede social.

## REFERÊNCIAS

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – Versão Comentada – Coordenação de Ana Paula Crosara de Resende e Flavia Maria de Paiva Vital. – Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008.

AOKI, Marta et al. Pessoas com Deficiência e a Construção de Estratégias Comunitárias para Promover a Participação no Mundo do Trabalho. **Rev. bras. educ. espec.**, Bauru, v. 24, n. 4, p. 517-534, dez. 2018. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-65382018000400517&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382018000400517&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 13 maio 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-65382418000500004>.

BEZERRA, Rebeca Monte Nunes. Artigo 9. Acessibilidade. In Dias, Joelson et al. (orgs.) *Novos Comentários à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*, Brasília, Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, Secretaria de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2014

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)>. Acesso em 13 de ago. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm)>. Acesso em: 13 ago. 2018.

CLEMENTE, Carlos Aparício. **Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas: invisibilidade, resistência e qualidade de inclusão**. São Paulo: Educação dos Autores, 2015.

FIGUEIRA, Emilio, *Caminhando em Silêncio: Uma introdução à trajetória da pessoa com deficiência na história do Brasil*. São Paulo, Giz Editorial, 2008

GARCIA, Vinicius Gaspar. *As pessoas com deficiência na história do Brasil*. 2011. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/pcd-brasil> Acesso em: 22 janeiro 2019.

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

IBGE. **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 13 de ago. 2018.

LANNA JUNIOR, Mário Cléber Martins (Comp.). História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil. - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

MAIOR, I. Deficiência e diferenças. São Paulo: Café Filosófico, Instituto CPFL. Exibido em 19 jun. 2016. Disponível em: . Acesso em: 12 fev. 2019. Produzido por TV Cultura. Série O valor das diferenças em um mundo compartilhado, de Benilton Bezerra Jr.

\_\_\_\_\_. História, conceito e tipos de deficiência. São Paulo: Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2015. Disponível em: . Acesso em: 12 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. Breve trajetória histórica do movimento das pessoas com deficiência. São Paulo: Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2015. Disponível em: <http://violenciaedeficiencia.sedpcd.sp.gov.br/pdf/textosApoio/Texto2.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2019.

MAZZOTTA, Marcos José da Silveira; D'ANTINO, Maria Eloisa Famá. Inclusão Social de Pessoas com Deficiências e Necessidades Especiais: cultura, educação e lazer. **Saude Soc.**, São Paulo, v. 20, n.2, p. 377 – 389. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v20n2/10.pdf>>. Acesso em 13 de março 2019.

NAMBU, Taís Suemi. Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos por Taís Suemi Nambu, revisão de Maria Salete Fábio Aranha - São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003

SKLIAR, Carlos. **A inclusão que é “nossa” e a diferença que é do “outro”** in: RODRIGUES, Davi (org.). Inclusão e educação: doze olhares sobre a educação inclusiva. São Paulo: Summus, 2006.

TRIVIÑOS, A. N. S. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

<https://www.camarainclusao.com.br/noticias/multa-pelo-descumprimento-da-lei-de-cotas-tem-novo-valor/> Disponível em : 11.03.19

<https://www.nsctotal.com.br/colunistas/dagmara-spautz/ministerio-do-trabalho-fiscaliza-cumprimento-de-cotas-para-pessoas-com>

<https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores>

[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=16690-politica-nacional-de-educacao-especial-na-perspectiva-da-educacao-inclusiva-05122014&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=16690-politica-nacional-de-educacao-especial-na-perspectiva-da-educacao-inclusiva-05122014&Itemid=30192)

<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/decreto3298.pdf>

<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>

<http://www.sicoobsc.com.br/altovale/sicoob-sc/cooperativas/historico/>

<http://www.brasil.gov.br/noticias/saude/2012/04/orteses-e-proteses>

[http://www.anamt.org.br/site/upload\\_arquivos/legislacao\\_-\\_instrucoes\\_normativas\\_2012\\_181220131710287055475.pdf](http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/legislacao_-_instrucoes_normativas_2012_181220131710287055475.pdf)

<http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>

Inc.Soc., Brasília, DF, v.11 n.1, p.94-104, jul./dez. 2017

<http://www.economia.gov.br/noticias/2019/02/contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho>

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm)

<https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/gestao-na-camara-dos-deputados/responsabilidade-social-e-ambiental/acessibilidade/legislacao-pdf/legislacao-brasileira-sobre-pessoas-portadoras-de-deficiencia>

## 5 APÊNDICE

### 5.1 Instrumento de pesquisa com os gerentes

Pesquisa sobre inclusão de pessoas com deficiência

Olá, meu nome é Jéssica, sou funcionária do Sicoob Alto Vale há três anos e trabalho no PA de Braço do Trombudo.

Esta pesquisa se destina à conclusão da minha especialização em gestão de cooperativas de crédito, agradeço muito se você dispuser de 5 minutos para responder este questionário.

Estou enviando apenas para os gerentes dos PA's para que as respostas não sejam duplicadas (por exemplo, se em um PA uma pessoa procurou trabalho e 7 pessoas responderem que uma pessoa procurou, na pesquisa ficará entendido que muito mais pessoas procuraram, dessa formas os dados não ficariam verdadeiros, o que ocasionaria um desvio na pesquisa).

Na sua cidade você conhece alguma pessoa com deficiência?

Sim

Não

Caso você conheça, elas possuem idade para serem inseridas no mercado de trabalho?

Sim

Não

Como você considera a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho da nossa região?

Bastante inclusiva

Inclusiva

Pouco inclusiva

Desconheço

Não existe inclusão

Como você considera a inclusão de pessoas com deficiência na nossa cooperativa?

Bastante inclusiva

Inclusiva

Pouco inclusiva

Desconheço

Não existe inclusão

Você acredita ser necessária a inclusão de pessoas com deficiência na nossa cooperativa?

Sim

Não

Qual o nível de dificuldade encontrado hoje para inclusão?

Muito baixo

Baixo

Médio

Alto

Muito alto

Quanto a acessibilidade para as pessoas com deficiência, em seu PA, ela é:

Adequada

Inadequada

Precisa de melhorias

Alguma pessoa com deficiência já foi ao seu PA se candidatar a uma vaga de emprego?

Sim

Não

Por favor, responda as quatro questões abaixo caso a resposta para a pergunta acima tenha sido "sim".

Considerando o nível técnico, você consideraria esta pessoa apta?

Sim

Não

No último ano, quantas pessoas com deficiência procuraram o seu PA para se candidatar a uma vaga de emprego?

até 3 pessoas

até 5 pessoas

até 10 pessoas

mais de 10 pessoas

No último ano nenhuma pessoa nos procurou

Qual a deficiência apresentada?

Física

Auditiva

Visual

Mental

Múltipla

Qual a escolaridade dessas pessoas?

Ensino fundamental

Ensino médio

Ensino superior

Especialização/pós graduação

Sinta-se à vontade para colaborar com alguma observação

## **5.2 Instrumento de pesquisa com o gestor do RH**

1. Como vocês realizam a divulgação e busca por vagas para pessoas com deficiência? Contam com o apoio de entidades ligadas às pessoas com deficiência?

2. Como acontece o processo de contratação? As vagas ofertadas são as mesmas para as pessoas sem deficiência ou são vagas destinadas às pessoas com deficiência?

3. Vocês enfrentam ou enfrentaram alguma dificuldade para atender a legislação, referente as cotas?

4. Em relação a procura, ao longo dos anos os dados do IBGE apontam que os empregos formais para as pessoas com deficiência vem em uma crescente. Vocês conseguem perceber um aumento na procura por estas vagas?

5. Considerando a formação, vocês encontram alguma dificuldade para contratação devido a escolaridade?