

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Nelson Feltes Viegas

PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NA
AES SUL DISTRIBUIDORA GAÚCHA DE ENERGIA S/A
Qual a ótica predominante no processo de inclusão?

PORTO ALEGRE

2008

Nelson Feltes Viegas

PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NA
AES SUL DISTRIBUIDORA GAÚCHA DE ENERGIA S/A
Qual a ótica predominante no processo de inclusão?

Trabalho de conclusão de curso de Especialização
apresentado ao Programa de Pós-Graduação em
Administração da Universidade Federal do Rio Grande
do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título
de Especialista em Administração

Orientadora: Profa. Dra. Elaine Di Diego Antunes.

PORTO ALEGRE

2008

Nelson Feltes Viegas

PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NA
AES SUL DISTRIBUIDORA GAÚCHA DE ENERGIA S/A

Qual a ótica predominante no processo de inclusão?

Trabalho de conclusão de curso de Especialização apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Administração

Orientadora: Profa. Dra. Elaine Di Diego Antunes.

Conceito final: _____

Aprovado em _____ de _____ de 2008.

BANCA EXAMINADORA

Prof.

Prof.

Prof.

Orientadora: Profa. Dra. Elaine de Diego Antunes – PPGA/UFRGS

Este trabalho é dedicado a Mariana, minha esposa, pelo amor, carinho e compreensão incondicional que dedicou no período de elaboração deste estudo.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, quero agradecer à minha esposa, Mariana; meus pais, Nelson e Lúcia; e irmãos Ângela e Douglas, pelo apoio e incentivo em todas as etapas deste processo.

Agradeço também a orientação da Profa. Dra. Elaine Di Diego Antunes, além do apoio e conselhos valiosos para a elaboração deste estudo.

Por fim, mas não menos importante, minha gratidão a AES Sul Distribuidora Gaúcha de Energia S/A, na figura do Sr. Luciano Amaral Ramos, pela oportunidade e pela disponibilidade.

RESUMO

A existência de legislação específica, como a Lei 8213/91, a lei das cotas para pessoas portadoras de deficiência (PPDs), que determina uma reserva de mercado em empresas privadas e públicas para a contratação de deficientes, parece não ter elevado a quantidade de contratações de PPDs. Buscou-se responder à questão de pesquisa: qual a ótica predominante no processo de inclusão de PPDs na AES Sul Distribuidora Gaúcha de Energia S/A? O estudo foi dividido em duas fases, uma exploratória e outra descritiva. Foram aplicadas técnicas de coleta (questionários) e análise de dados quantitativas e qualitativas. Na primeira fase 32 pessoas, divididas em dois grupos (gestores e PPDs), responderam os questionários e na segunda fase 8 pessoas foram entrevistadas. Concluiu-se que a legislação influencia mas não é o principal fator de inclusão. Ainda, chegou-se à conclusão de que a principal ótica de inclusão é a da capacitação das PPDs.

Palavras-chave: pessoa portadora de deficiência, inclusão, legislação.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Idade dos respondentes	44
Tabela 2 - Gênero dos respondentes	45
Tabela 3 - Escolaridade dos respondentes	45
Tabela 4 - Cargo dos respondentes	45
Tabela 5 - Poder de decisão dos respondentes sobre a contratação de PPDs	46
Tabela 6 - Proximidade dos respondentes com PPDs	46
Tabela 7 - Vínculo dos respondentes com PPDs	46
Tabela 8 - Deficiência das PPDs com relação de proximidade com os respondentes	47
Tabela 9 - Fatores que facilitam a inclusão das PPDs	48
Tabela 10 - Fatores que dificultam a inclusão das PPDs	48
Tabela 11 - Contribuições da empresa para a inclusão das PPDs	49
Tabela 12 - Contribuições do deficiente para sua própria inclusão	49
Tabela 13 - Existência de PPDs na área dos respondentes	50
Tabela 14 - Atividades desempenhadas pelas PPDs que atuam na área dos respondentes	50
Tabela 15 - Possibilidade de inclusão das PPDs na área de atuação dos respondentes	51
Tabela 16 - Motivos da inclusão ou não das PPDs na área de atuação dos respondentes	51
Tabela 17 - Existência de áreas onde não é possível a inclusão de portadores de deficiência	52
Tabela 18 - Área da empresa ou atividade onde não é possível a inclusão das PPDs	52

Tabela 19 - Motivo da inclusão ou não das PPDs em determinada área ou atividade.....	52
Tabela 20 - Características relevantes em um processo seletivo	53
Tabela 21 - Ordem de importância das características relevantes das PPDs em um processo seletivo	54
Tabela 22 - Vantagens para a empresa ao contratar PPDs	55
Tabela 23 - Tipos de deficiência não passíveis de inclusão na empresa	55
Tabela 24 - Influência da deficiência na escolha de um candidato em um processo seletivo	55
Tabela 25 - Influência do tipo de deficiência na escolha de um candidato em um processo seletivo	56
Tabela 26 - Influência do grau de deficiência na escolha de um candidato em um processo seletivo	56
Tabela 27 - Conhecimento dos respondentes sobre a Lei das Cotas para PPDs ..	57
Tabela 28 - Conhecimento dos respondentes sobre a(s) estratégia(s) adotada(s) pela empresa em relação à inclusão das PPDs	57
Tabela 29 - Inclusão das PPDs em processos seletivos sem a obrigação legal de contratação – visão da empresa	57
Tabela 30 - Inclusão das PPDs em processos seletivos sem a obrigação legal de contratação – visão dos respondentes	57
Tabela 31 - Idade dos respondentes PPDs	59
Tabela 32 - Gênero dos respondentes PPDs	59
Tabela 33 - Escolaridade dos respondentes PPDs	60
Tabela 34 - Tipo de deficiência das PPDs	60
Tabela 35 - Instituição onde estudou	60
Tabela 36 - Cargo dos respondentes PPDs	61
Tabela 37 - Empregos anteriores	61

Tabela 38 - Dificuldades para encontrar emprego	61
Tabela 39 - Visão das PPDs sobre os fatores que facilitam a inclusão dos portadores de deficiência	62
Tabela 40 - Visão das PPDs sobre os fatores que dificultam a inclusão dos portadores de deficiência	62
Tabela 41 - Visão das PPDs sobre as contribuições da empresa para a inclusão dos portadores de deficiência	63
Tabela 42 - Visão das PPDs sobre as contribuições do deficiente para sua própria inclusão	63
Tabela 43 - Visão das PPDs sobre a existência de áreas onde não é possível a inclusão dos portadores de deficiência	63
Tabela 44 - Visão das PPDs sobre qual área da empresa ou atividade onde não é possível a inclusão dos portadores de deficiência	64
Tabela 45 - Visão das PPDs sobre o motivo da inclusão ou não dos portadores de deficiência em determinada área ou atividade	64
Tabela 46 - Visão das PPDs sobre as vantagens para a empresa ao contratar portadores de deficiência	65
Tabela 47 - Visão das PPDs sobre os tipos de deficiência não passíveis de inclusão na empresa	65
Tabela 48 - Conhecimento dos respondentes PPDs sobre a Lei das Cotas para portadores de deficiência	66
Tabela 49 - Conhecimento dos respondentes PPDs sobre a(s) estratégia(s) adotada(s) pela empresa em relação à inclusão dos portadores de deficiência	66
Tabela 50 - Visão das PPDs sobre a inclusão de portadores de deficiência em processos seletivos sem a obrigação legal de contratação	66
Tabela 51 - Existência de dificuldades de adaptação na AES Sul	67
Tabela 52 - Percepção das PPDs em relação a sua participação em promoções..	67
Tabela 53 - Sentimento de inclusão das PPDs	68

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AES SUL: AES Sul Distribuidora Gaúcha de Energia S/A

AIPD: Ano Internacional das Pessoas Deficientes

CEEE: Companhia Estadual de Energia Elétrica

CONADE: Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência

CORDE: Coordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

DRT: Delegacia Regional do Trabalho

ICIDH: International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps

INSS: Instituto Nacional do Seguro Social

MTE: Ministério do Trabalho e Emprego

OEA: Organização dos Estados Americanos

OIT: Organização Internacional do Trabalho

OMS: Organização Mundial de Saúde

ONU: Organização das Nações Unidas

PPD: Pessoa Portadora de Deficiência

PPDs: Pessoas Portadoras de Deficiência

RH: Recursos Humanos

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	CONTEXTO	14
2.1	APRESENTAÇÃO DA EMPRESA	14
2.1.1	Princípios	15
2.1.2	Missão	16
2.1.3	Visão	17
2.2	PROCESSO DE INCLUSÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA	17
3	OBJETIVOS	20
3.1	OBJETIVO GERAL	20
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
4	JUSTIFICATIVA	21
5	REVISÃO TEÓRICA	23
5.1	CONCEITOS	23
5.2	TIPOS DE DEFICIÊNCIA	25
5.3	ORIGENS DA DEFICIÊNCIA	26
5.4	LEGISLAÇÃO	27
5.4.1	Legislação internacional	27
5.4.2	Legislação nacional	28
5.5	ATRIBUIÇÕES DOS ÓRGÃOS PÚBLICOS	30
5.6	RESERVA DE MERCADO	32
5.6.1	Reserva de mercado para o setor privado	32
5.6.2	Reserva de mercado para o setor público	33
5.7	HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO PROFISSIONAL	34
5.8	A INCLUSÃO DA PPD NO MERCADO DE TRABALHO	35
5.9	A SITUAÇÃO DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NO BRASIL	38
6	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	40
6.1	FASE EXPLORATÓRIA.....	40
6.1.1	Técnica e instrumento de coleta de dados	41
6.1.2	Análise dos dados	42
6.2	FASE DESCRITIVA.....	42

7	ANÁLISE DA PESQUISA	44
7.1	ANÁLISE DA FASE EXPLORATÓRIA - GRUPO 1.....	44
7.1.1	Perfil da amostra	44
7.1.2	Fatores que facilitam ou dificultam a inclusão das PPDs	47
7.1.3	Identificação de áreas ou atividades passíveis de inclusão	50
7.1.4	Expectativa da empresa com relação à inclusão das PPDs	53
7.1.5	Estratégias adotadas pela empresa para inclusão das PPDs	54
7.1.6	Influência da legislação na inclusão das PPDs	56
7.2	ANÁLISE DA FASE EXPLORATÓRIA – GRUPO 2	58
7.2.1	Perfil da amostra das PPDs	59
7.2.2	Visão das PPDs em relação aos fatores que facilitam ou dificultam a inclusão dos portadores de deficiência	62
7.2.3	Visão das PPDs em relação à identificação de áreas ou atividades passíveis de inclusão	63
7.2.4	Visão das PPDs em relação às estratégias adotadas pela empresa para inclusão dos portadores de deficiência	64
7.2.5	Visão das PPDs em relação à influência da legislação na inclusão dos portadores de deficiência	65
7.2.6	Expectativa das PPDs em relação à inclusão dos portadores de deficiência	67
7.3	ANÁLISE DA FASE DESCRITIVA	69
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS	79
8.1	CONCLUSÕES	79
8.1.1	Fatores que facilitam ou dificultam a inclusão das PPDs	79
8.1.2	Identificação de áreas ou atividades passíveis de inclusão	80
8.1.3	Expectativa da empresa com relação à inclusão das PPDs	81
8.1.4	Estratégias adotadas pela empresa para inclusão das PPDs	82
8.1.5	Influência da legislação na inclusão das PPDs	83
8.2	LIMITAÇÕES	84
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85
	APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO GRUPO 1	88
	APÊNDICE 2 – QUESTIONÁRIO GRUPO 2	94
	ANEXO 1 – LEI DAS COTAS PARA PPDs (ARTIGOS 89 A 93)	100

1 INTRODUÇÃO

Escolheu-se como foco deste estudo analisar o processo de inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência (PPDs) na AES Sul Distribuidora Gaúcha de Energia S/A (AES Sul). Através deste estudo, pretende-se mostrar como este processo ocorre, analisando qual a ótica predominante e como ela direciona as estratégias da empresa.

Segundo Doval (2006), a inclusão das PPDs no mercado de trabalho não está restrita a uma única área de conhecimento, abordagem ou ponto de vista. Ela pode ser estudada sob a ótica da saúde, da psicologia, da sociologia, da administração, entre outras.

Na visão de Gil (2002), no mundo inteiro cresce a consciência de que a inclusão das PPDs é uma questão de ética, de redução da desigualdade social e de cidadania. Entretanto, este processo exige a superação de obstáculos e preconceitos.

Conforme Doval (2006), a inclusão das PPDs no mercado de trabalho engloba também discutir a forma de gestão das empresas, com relação à ética e à responsabilidade social.

Trazer a diferença para dentro da empresa, combatendo o preconceito e reconhecendo a igualdade entre as pessoas, é uma atitude que faz parte da postura ética a ser adotada como valor e prática nos negócios.

De acordo com Gil (2002), incrementar a diversidade é promover a igualdade de chances para que todos possam desenvolver seus potenciais. No caso das pessoas com deficiência, deve-se começar garantindo-lhes o direito de acesso aos bens da sociedade: educação, saúde, trabalho.

Quanto à inclusão no mercado de trabalho, é necessário assegurar as condições da interação das pessoas portadoras de deficiência com os demais empregados e com todos os parceiros e clientes com os quais lhes caiba manter relacionamentos.

Inicialmente o estudo mostrará a situação atual das PPDs na AES Sul; após serão explicitados os objetivos da pesquisa e os motivos pelos quais entende-se que este estudo é relevante. Após uma abordagem teórica sobre o tema, serão descritas as técnicas utilizadas para a pesquisa. Adiante, serão apresentados os resultados da pesquisa e sua análise, encerrando com as considerações finais e recomendações para a empresa.

2 CONTEXTO

2.1 APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

Há pouco mais de dez anos a geração, a transmissão e a distribuição de energia era responsabilidade do estado. Este modelo é proveniente de meados da década de cinquenta, e funcionou até a metade da década de oitenta.

Entretanto, este modelo mostrava sinais de exaustão antes as dificuldades econômico-financeiras do estado, incapaz de atender as demandas de capital para os setores de infra-estrutura. O consumo de energia vinha aumentando e, conseqüentemente, a demanda por energia elétrica crescia.

Enfim, era necessário uma evolução no setor elétrico, com a adoção de um novo modelo, mais compatível com o novo cenário social, econômico e produtivo que se desenhava e que fosse capaz de aportar os imensos volumes de recursos necessários à sua manutenção e expansão.

Em 28 de julho de 1997, resultante da divisão da antiga Companhia Estadual de Energia Elétrica (CEEE), constituiu-se a Companhia Centro-Oeste de Distribuição de Energia Elétrica. Em 21 de outubro de 1997 a companhia foi privatizada e adquirida em leilão pela empresa norte-americana AES Corporation. Finalmente, em 18 de dezembro de 1997 a Companhia Centro-Oeste de Distribuição de Energia Elétrica teve sua razão social alterada para AES Sul Distribuidora Gaúcha de Energia S/A.

A AES Sul Distribuidora Gaúcha de Energia S/A, sociedade anônima de capital aberto, é uma concessionária do serviço público de energia elétrica, que tem como objetivo realizar estudos, projetos, construção e operação de usinas produtoras e de linhas de transmissão e distribuição de energia elétrica e desenvolver atividades associadas à prestação de serviços de energia elétrica. A empresa concentra as suas operações na exploração do direito de concessão para

distribuição de energia elétrica no estado do Rio Grande do Sul, pelo período de 30 anos.

A AES Sul é subsidiária da AES Corporation, a maior companhia global do setor de geração e distribuição de energia elétrica do mundo. O grupo AES tem um total de investimento no Brasil de US\$ 5,5 bilhões, através de suas subsidiárias (AES Com Rio de Janeiro, AES Eletropaulo, AES Eletropaulo Telecom, AES Infoenergy, AES Tietê, AES Uruguaiana e AES Sul).

Sua área de concessão abrange 99.512 km², cobrindo 118 municípios, desde a região metropolitana de Porto Alegre até as fronteiras do Brasil com Argentina e Uruguai, passando pela região dos vales até o centro do estado.

Possui uma carteira com aproximadamente 1,1 milhão de clientes, nas categorias residencial, industrial e rural, e o número atual de empregados é de 891 pessoas (junho/2008).

A atual estrutura operacional está dividida em 5 Superintendências Regionais, 15 Bases Operacionais, 29 Lojas de Atendimento, 1 Centro de Operação de Distribuição, 1 Centro de Operação na Subtransmissão e 1 Centro de Treinamento e Desenvolvimento.

2.1.1 Princípios

Parte da essência da cultura empresarial da AES Sul é o seu compromisso com cinco princípios compartilhados: segurança, integridade, compromisso, excelência e auto-realização.

A empresa visa aderir a estes princípios não como um meio de atingir o sucesso econômico, mas porque a prática dessa filosofia vale a pena por si só. Contudo, se a empresa perceber algum conflito entre os valores e o lucro, a AES Sul tentará praticar seus valores mesmo que o seu resultado seja afetado e oportunidades sejam perdidas.

a) segurança: nós iremos sempre colocar a segurança em primeiro lugar, em relação ao nosso pessoal, contratados e integrantes das comunidades que atendemos;

b) integridade: nosso pessoal é honesto, confiável e fidedigno. A integridade está no centro de tudo o que fazemos, como conduzimos nossas ações, como desempenhamos nosso trabalho e como interagimos uns com os outros e com todas as partes envolvidas. Nosso pessoal é confiável com relação ao seu compromisso e para colocá-lo em ação;

c) compromisso: nós temos um compromisso com as partes envolvidas. Nós queremos que todas as nossas empresas dêem uma contribuição positiva para a sociedade;

d) excelência: nós queremos ser os melhores em tudo o que fizermos. Nós iremos desempenhar atividades de classe mundial e fornecer serviços de alta qualidade e confiáveis aos nossos clientes;

e) auto-realização: nós queremos que nosso pessoal goste de seu trabalho, apreciando a auto-realização proporcionada por fazer parte de um time de sucesso que faz a diferença. Nós trabalhamos porque o trabalho nos faz sentir realizados, úteis e motivados. E quando isso deixar de ser assim, nós iremos mudar o que fazemos ou como nós fazemos as coisas.

2.1.2 Missão

Distribuir energia elétrica visando o bem-estar das pessoas e o desenvolvimento da sociedade, agregando valor ao acionista e demais partes interessadas.

2.1.3 Visão

Atingir, até 2011, uma posição entre as cinco melhores distribuidoras de energia elétrica do país, segundo os critérios da Associação Brasileira de Distribuidores de Energia Elétrica (ABRADEE).

2.2 PROCESSO DE INCLUSÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

O processo de inclusão de portadores de deficiência na AES Sul remete a 1999, ano em que a empresa foi fiscalizada pela primeira vez pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT) a respeito da reserva de mercado para deficientes. A DRT diagnosticou que a empresa não estava cumprindo a cota estabelecida por lei e concedeu seis meses para a empresa regularizar a situação.

Para atender a cota, a AES Sul aproveitou uma brecha da legislação. A empresa realizou exames audiométricos em seus colaboradores e encontrou 11 empregados com perdas auditivas leves, mas suficientes para serem enquadrados como deficientes. A estes deficientes chamaremos de “fabricados”. Apesar de legalmente serem considerados deficientes, sua deficiência não resulta em incapacidade.

Em 2000 e 2001, anos em que a AES Sul apresentou expansão no seu quadro de empregados, foram abertas diversas vagas e sete delas foram ocupadas por portadores de deficiência.

Entretanto, nenhum dos portadores de deficiência entrou na empresa através de um processo seletivo específico para PPDs. Todos concorreram em iguais condições com os demais candidatos, e foram escolhidos em razão de sua capacitação pessoal e profissional.

O que parecia ser o indício de um processo mais efetivo de inclusão não se confirmou. Durante alguns anos, a DRT não fiscalizou mais a questão das cotas para deficientes. Esta situação levou a AES Sul a não se preocupar mais com políticas de inclusão de PPDs, e não contratou mais portadores de deficiência.

Entretanto, no início de 2007 a DRT voltou a fiscalizar a empresa sobre a questão da reserva de mercado. Segundo o Ministério do Trabalho, a AES Sul, em razão da quantidade de colaboradores, necessitava ter 4% do total de empregados formado por portadores de deficiência.

A alegação da AES Sul para o não cumprimento da cota é de que 60% dos seus empregados trabalham em área técnicas e perigosas (Eletricistas, Técnicos de Distribuição, Técnicos de Manutenção, Engenheiros), e nestas áreas não seria indicado colocar uma pessoa com deficiência a desempenhar determinadas atividades (subir em postes, por exemplo).

Além disso, na área administrativa os cargos necessitam formação específica, de acordo com o plano de carreira da empresa, e isso limitaria a participação de portadores de deficiência, pois a grande maioria não possui a formação desejada.

Entretanto, o Ministério do Trabalho não aceitou a alegação da empresa e exigiu o cumprimento da cota, através do Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, dando dois anos para a empresa regularizar sua situação.

Em 2007 a AES Sul iniciou, então, outra etapa de seu processo de inclusão, contratando aprendizes deficientes. Eles não entram na cota, mas a estratégia da AES Sul é sensibilizar o Ministério do Trabalho, de modo que eles passem a fazer parte da cota necessária.

No último acordo coletivo entre a empresa e o Sindicato dos Eletricitários do Rio Grande do Sul, datado de novembro de 2007, renovou-se uma cláusula específica de auxílio a empregados deficientes, que garante aos empregados deficientes físicos, impossibilitados de locomoção ao trabalho em condições normais, mediante solicitação destes e parecer médico, um auxílio mensal de R\$ 150,00.

Neste mesmo acordo, há uma cláusula sobre o auxílio a empregados pais de deficientes, que garante aos empregados que tenham filhos excepcionais, surdos, mudos, com total deficiência visual, paraplégicos ou tetraplégicos um auxílio mensal

de R\$ 395,00. Para fazer jus a este benefício, o empregado deve apresentar laudo médico comprovando a deficiência.

Em junho/2008 a AES Sul apresentava em seu quadro funcional 26 colaboradores portadores de deficiência (10 com real deficiência, 11 “fabricados” e 5 aprendizes), 2,92% do total de empregados.

Percebe-se que os movimentos da empresa em relação à inclusão de PPDs aconteceram somente após fiscalizações da DRT.

Entretanto, em 2008 a AES Sul passou a realizar processos seletivos exclusivos para PPDs, contratando até para cargos cujo entendimento era de não serem passíveis de contratação de deficientes (técnicos de distribuição, por exemplo).

Diante deste contexto, qual é a ótica predominante no processo de inclusão de portadores de deficiência na AES Sul?

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Analisar o processo atual de inclusão de profissionais portadores de deficiência na empresa.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) identificar fatores que facilitam e fatores que dificultam a inclusão de portadores de deficiência na empresa;
- b) identificar áreas e atividades ideais para aproveitamento das PPDs;
- c) identificar a expectativa da empresa com relação ao aproveitamento das PPDs;
- d) avaliar a estratégia da empresa para cumprir a lei das cotas para portadores de deficiência;
- e) identificar de que forma a legislação influencia na contratação da PPD e se essa dimensão é a principal responsável pela inclusão da PPD.

4 JUSTIFICATIVA

Como afirma Carvalho-Freitas (2005), um dos principais desafios das organizações é lidar com as diferenças em termos de raça, etnia, sexo e demais pessoas que fujam da norma convencional, como as pessoas portadoras de deficiência. O reconhecimento e o convívio com a diversidade, em face da presença da deficiência, representam um processo especialmente difícil para o ser humano.

Conforme Ribas (2003), vivemos numa estrutura econômica e social que requer um elevado grau de competitividade de oferta de mão-de-obra. Nem é preciso ser portador de deficiência para que os trabalhadores percebam que aqueles que não se adequam ao ritmo de produção não estão aptos para determinadas tarefas.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, IBDD (2004, p. 45), “as barreiras impostas pela sociedade através da estratificação acentuada e do afastamento das diferenças completam o isolamento da questão da deficiência”.

Segundo Heinski (2004), para ser excluído do mercado de trabalho, basta a pessoa não se encaixar no perfil exigido pelo ritmo de produção. Talvez esta afirmação possa responder por que os deficientes são estigmatizados, marginalizados e não conseguem entrar no mercado formal de trabalho.

Batista (2002), entende que a imposição legal não favorece a inclusão, tampouco sensibiliza as empresas, podendo, inclusive, ser fonte de resistências à real política de inclusão.

Além do enfoque legal, Glat (2005) afirma ser importante o enfoque psicossocial, pois ele busca entender o significado ou representações que as pessoas têm sobre o deficiente, e como este significado determina o tipo de relação que se estabelece com ele.

Este estudo busca contribuir para ampliar o conhecimento sobre a realidade das pessoas portadoras de deficiência, através da verificação da percepção dessas

pessoas sobre suas dificuldades e possibilidades de inclusão no mercado formal de trabalho, além da visão dos gestores sobre as mesmas questões.

Espera-se que o estudo possa trazer uma contribuição ao processo de inclusão de pessoas deficientes na AES Sul.

A partir dos seus resultados, esta pesquisa poderá:

a) dar suporte a Superintendência de Recursos Humanos da AES Sul, mapeando oportunidades de aproveitamento das PPDs em determinadas áreas e atividades;

b) auxiliar a identificar aspectos facilitadores a inclusão de portadores de deficiência na AES Sul;

c) auxiliar a identificar aspectos limitadores a inclusão de PPDs na AES Sul;

d) contribuir para o aumento de visibilidade da empresa, visto que um processo de inclusão das PPDs é bem visto pela comunidade.

5 REVISÃO TEÓRICA

O objetivo desta revisão teórica é embasar o estudo que será realizado, discutindo os conceitos, tipos e origens da deficiência, e apresentando a legislação referente a este tema e a conseqüente reserva de mercado.

Também serão apresentadas as principais obrigações dos órgãos públicos, os conceitos de habilitação e reabilitação profissional, e a situação atual dos portadores de deficiência no Brasil e a sua inclusão no mercado de trabalho.

5.1 CONCEITOS

Nesta seção pretende-se mostrar, sob várias óticas, o conceito de deficiência.

Segundo Carvalho-Freitas (2005), o modelo médico define a deficiência como um atributo individual, resultado de uma patologia, e que necessita de uma intervenção profissional para sua retificação. O modelo da tragédia, baseado no senso comum, é complementar ao modelo médico e defende a existência de instituições que cuidem das PPDs e incentivem a difusão de donativos como uma forma de caridade para estas instituições. Ambas perspectivas sobre as PPDs mostram estar calcadas na premissa de que os portadores de deficiência não são capazes de cuidar de si mesmos.

Amiralian et al. (2000) afirmam que existem imprecisões dos conceitos, apresentando variações relacionadas ao modelo médico e ao modelo social, resultando em dificuldades na aplicação do conhecimento.

Já a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, adotada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), de 09 de dezembro de 1975, designa deficiente como toda pessoa incapaz de prover por si mesma, no total ou parcialmente, as necessidades de uma vida pessoal ou social normal, em

conseqüência de uma deficiência congênita ou não, de suas faculdades físicas ou mentais.

Na IX Assembléia da Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1976, surgiu uma nova conceituação: a International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (ICIDH) ou Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens. Segundo Amiralian et al. (2000), a ICIDH propõe uma classificação da conceituação de deficiência que pode ser aplicada aos aspectos da saúde e da doença, tornando-se um referencial para a área, pois estabelece, dentre outros, abrangência, hierarquia, escala de deficiências e limitações:

a) disability (deficiência): definida como a perda ou anormalidade de estrutura ou função anatômica, psicológica ou fisiológica, temporária ou permanente;

b) handicap (incapacidade): resulta de uma deficiência, correspondendo a qualquer restrição da habilidade para desempenhar uma atividade considerada normal para o ser humano, refletindo os distúrbios do próprio indivíduo;

c) disadvantage (desvantagem): resulta de uma deficiência ou incapacidade, limitando ou impedindo o desempenho de papéis na sua interação com a sociedade.

Para a Convenção n. 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1983, portador de deficiência é todo aquele cujas perspectivas de conseguir e manter um emprego adequado e de progredir no mesmo são substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental.

Com base na Lei 7853/89, o Decreto 3298/99 adotou os seguintes termos legais:

a) deficiência: perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, anatômica ou fisiológica, com base no padrão considerado normal pelo ser humano. Na verdade, é uma junção dos conceitos de deficiência e incapacidade estabelecidos pelo ICIDH;

b) deficiência permanente: aquela que ocorreu ou estabilizou-se durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, mesmo com novos tratamentos;

c) incapacidade: uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou

recursos especiais para que a PPD possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

5.2 TIPOS DE DEFICIÊNCIA

Segundo Ribas (2003), existem três tipos de deficiências: as físicas, as sensoriais (auditivas ou visuais) e as mentais.

Já Kalume (2005) apresenta uma classificação mais abrangente, apoiado no artigo 4º do Decreto 3298/99:

a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, que comprometa a função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia (perda transitória ou definitiva da capacidade de realizar movimentos devido à ausência de força muscular de ambos os membros inferiores), paraparesia (perda parcial das funções motoras dos membros inferiores), monoplegia (perda total das funções motoras de um só membro, inferior ou superior), monoparesia (perda parcial das funções motoras de um só membro, inferior ou superior), tetraplegia (perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores), tetraparesia (perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores), triplegia (perda total das funções motoras em três membros), triparesia (perda parcial das funções motoras em três membros), hemiplegia (paralisia da metade do corpo, comprometendo metade da face, braços e pernas do mesmo lado), hemiparesia (perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo, direito ou esquerdo), ostomia (intervenção cirúrgica que permite criar uma comunicação entre o órgão interior e o exterior, com a finalidade de eliminar os dejetos do organismo), amputação ou ausência de membro (perda total de um determinado segmento de um membro, inferior ou superior), paralisia cerebral (lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central), nanismo (anomalia do desenvolvimento com insuficiência do crescimento) e membros com

deformidade congênita ou adquirida (a pessoa que nasce com deformidade dos membros inferiores ou superiores);

b) deficiência auditiva: aquela que decorre da perda bilateral parcial ou total das possibilidades auditivas;

c) deficiência visual: a cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho; e a baixa visão, que significa acuidade entre 0,3 e 0,05 no melhor olho;

d) deficiência mental: quando o desempenho intelectual for inferior à média, apresentando manifestação anterior aos 18 anos de idade. As limitações devem ser associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho;

e) deficiência múltipla: quadro decorrente da conjugação de duas ou mais dessas deficiências.

5.3 ORIGENS DA DEFICIÊNCIA

Ribas (2003) apresenta as diferentes origens da deficiência, classificando-as da seguinte forma:

a) pré-natal: são as ocorridas no período de formação do feto, podendo ter causas congênitas, ou por doença, transmitida pela mãe ao feto, ou desenvolvidas pelo próprio feto;

b) peri-natal: são as adquiridas no período do nascimento, ou em consequência deste;

c) pós-natal: são aquelas adquiridas em qualquer momento da vida da pessoa, contando a partir de seu nascimento, tendo como causas doenças ou acidentes (de trabalho e em geral).

5.4 LEGISLAÇÃO

Kalume (2005) mostra que dois campos de atuação legislativa se desenvolveram, estabelecendo obrigações em favor do portador de deficiências: o primeiro proveniente da comunidade internacional, por via das convenções a que o Brasil aderiu, e o segundo estritamente nacional, mesmo que objetivando o cumprimento das normas internacionais, adequadas as características do Brasil.

De acordo com Gil (2002), a garantia de acesso ao trabalho para as PPDs é prevista tanto na legislação internacional como na brasileira.

5.4.1 Legislação Internacional

Em 09 de Dezembro de 1975, a ONU aprovou a Declaração dos Direitos das PPDs, defendendo o seu direito ao respeito por sua dignidade e o de ter suas necessidades levadas em consideração, em todos os estágios do planejamento sócio-econômico.

O Brasil aderiu à Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, e subscreveu duas convenções da OIT e uma da Organização dos Estados Americanos (OEA).

A convenção n. 111 da OIT, de 1958, ratificada pelo Decreto n. 62150/98, visa coibir qualquer tipo de discriminação, entendida como qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por consequência alterar ou eliminar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Já a convenção n. 159 da OIT, de 1983, ratificada pelo Decreto n. 129/91, trouxe inovações para o deficiente, pois aprovou orientação para os estados, de modo que prevejam a adoção de medidas sobre a readaptação profissional e o emprego de Pessoas Deficientes.

A Convenção Interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contras as pessoas portadoras de deficiência, de 1999, aprovada pelo Decreto Legislativo n. 198/2001 e promulgada pelo Decreto n. 3956/2001, declara que o termo deficiência significa uma restrição física, mental ou sensorial, transitória ou permanente, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico-social.

Kalume (2005) afirma que para alcançar os objetivos preconizados na Convenção, promove-se o comprometimento dos estados, no sentido de que sejam tomadas medidas de caráter legislativo, social, educacional, trabalhista ou de qualquer outra natureza que sejam necessárias, para eliminar a discriminação contra as PPDs e proporcionar a sua integração à sociedade.

Segue uma breve retrospectiva sobre os avanços da legislação internacional nos últimos 30 anos:

1980: estabelecida como a Década Internacional das Pessoas Deficientes;

1981: Ano Internacional das Pessoas Deficientes (ONU);

1983: Convenção n. 159 da OIT;

1990: aprovada a ADA (Lei dos Deficientes nos EUA);

1992: estabelecido pela ONU o dia 03 de Dezembro como Dia Internacional das Pessoas Portadoras de Deficiência;

1997: a União Européia, através do Tratado de Amsterdã, se compromete a facilitar a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho;

2002: Ano Europeu das Pessoas com Deficiência.

5.4.2 Legislação Nacional

De acordo com Gil (2002), a Constituição Federal de 1988 incorporou garantias aos portadores de deficiência, proibindo a discriminação de salários e

critérios de admissão, dando responsabilidade ao estado pela saúde, assistência social e o atendimento educacional especializado, além de garantir a reserva de um percentual de cargos públicos para as PPDs.

A legislação da previdência social foi a primeira a se preocupar com o problema do portador de deficiência. Ela prevê a habilitação e a reabilitação profissional do deficiente. Entretanto, segundo Kalume (2005), a ação da previdência limita-se à reabilitação profissional. Parece estar muito mais atenta aos seus interesses e à economia a ser feita com o retorno do segurado a atividade, do que por outras razões socialmente mais aceitáveis.

Com amparo na Lei n. 7853/89 (a “Lei dos Deficientes”), que trata do apoio às PPDs, foi editado o Decreto n. 3298/99, que a regulamentou. Além de estabelecer as diretrizes, os planos e programas destinados aos deficientes, dispôs que eles serão examinados e adotados pelo Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE). Essa Lei criou também a Coordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE).

De acordo com os fins preconizados na lei, o decreto conceituou o deficiente; enquadrando-o em cinco diferentes modalidades: física, auditiva, visual, mental e múltipla; abriu oportunidades de apoio da Administração Pública Federal, na promoção de ações preventivas de saúde e acidentes, com garantias de acesso aos estabelecimentos públicos e privados, bem como à educação e ao mercado de trabalho.

Cavalcante e Neto (2002) esclarecem que, segundo o artigo 8º, inciso II, da Lei n. 7853/89, negar a alguém emprego ou trabalho, sem um razão causa e por motivo derivado de sua deficiência, constitui crime, passível de punição com reclusão de um a quatro anos e multa.

Segundo Gil (2002), mesmo não existindo multas para o não-cumprimento dessas cotas, o crescimento da consciência social e a ação fiscalizadora do Ministério Público do Trabalho (MPT) têm ampliado o número de empresas que estão de acordo com a legislação.

Para Botini (2002), várias vitórias foram conquistadas em defesa das PPDs nos últimos anos que, hoje, são amparadas por lei no seu direito ao acesso ao trabalho.

Gugel (2001) salienta que o Decreto n. 3298/99 delegou ao Auditor Fiscal, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a atribuição de fiscalizar as empresas no cumprimento dos percentuais de cotas. Aquelas que não as cumprem são denunciadas ao MPT.

Como na seção anterior, segue uma retrospectiva sobre os avanços da legislação nacional nos últimos 20 anos:

1988: a Constituição Federal incorporou garantias às pessoas portadoras de deficiência;

1989: elaboração da Lei n. 7853, que referendou a Convenção n. 159 da OIT;

1991: criada a Lei n. 8213, que estabeleceu cotas de contratação para empresas privadas;

1999: edição do Decreto n. 3298, regulamentando a Lei n. 7853;

2000: sancionada a Lei n. 10098, que estabelece normas e critérios para a promoção da acessibilidade.

5.5 ATRIBUIÇÕES DOS ÓRGÃOS PÚBLICOS

De acordo com o IBDD (2004, p. 34), “é ao estado que incumbe garantir a cidadania até hoje usurpada ao deficiente, porque é a presença reguladora e protetora do estado que permite o desenvolvimento de direitos sociais”.

Kalume (2005) apresenta as principais atribuições de órgãos públicos em favor dos deficientes:

a) Secretaria Especial dos Direitos Humanos: assessorar direta e imediatamente o Presidente da República na formulação de políticas e diretrizes voltadas à promoção dos direitos da cidadania, e à defesa dos direitos das PPDs e promoção da sua integração à vida comunitária;

b) Ministério da Educação: cabe-lhe a elaboração e inclusão, no sistema educacional, de educação especial, como modalidade educativa, abrangendo até o Ensino Médio. Por educação especial entende-se a modalidade de ensino a ser oferecida, de preferência na rede regular de ensino, para educando com necessidades educacionais especiais, entre eles o portador de deficiência;

c) Ministério da Saúde: envolve ações preventivas no âmbito familiar; promove o combate a acidentes; prevê a criação de uma rede de serviços regionalizados, descentralizados e hierarquizados em crescentes níveis de complexidade, ao atendimento à saúde e à reabilitação da PPD;

d) Ministério do Trabalho e Emprego: responsável pela adoção de uma política de emprego que contemple a inserção do deficiente, habilitado ou reabilitado, no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo, mediante regime especial de trabalho protegido. Habilitado ou reabilitado, o deficiente terá ingresso no mercado de trabalho, por via da colocação competitiva ou seletiva;

e) Área de cultura, esporte, turismo e lazer: cada uma delas deverá desenvolver tratamento prioritário e adequado aos assuntos relacionados à proteção dos deficientes de forma que estimulem e viabilizem medidas de acesso aos meios de comunicação social, às artes e às letras e promovam o desenvolvimento de programas que estimulem a participação dessas pessoas no campo das artes e das letras, bem como incentivem a prática de atividades esportivas e de turismo;

f) Ministério da Previdência e Assistência Social: proporcionar às PPDs os meios para a (re)educação e (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive;

g) Ministério Público do Trabalho: através de audiências públicas, tenta conscientizar o empresariado sobre a necessidade do cumprimento da lei; encerrada a fase de conscientização, o MPT proporá ao empregador o cumprimento da cota, através do Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, podendo conceder até dois anos para regularização.

5.6 RESERVA DE MERCADO

Para atender a legislação, são previstas duas ações: uma sob o controle do poder público, que estabeleceu competências ministeriais explícitas, e a outra que também envolve o setor privado, criando uma reserva de mercado de trabalho em favor do deficiente, com participação direta das empresas que passaram a ser obrigadas a contratar deficientes e, indireta da União, por via da fiscalização dessa norma.

Para Kalume (2005), a reserva de mercado é a fórmula encontrada para assegurar ao portador de deficiência uma oportunidade de trabalho, garantindo-lhe condições compensatórias de competitividade e, com o emprego, uma sobrevivência digna e meios que lhe permitam alcançar o bem-estar pessoal, social e econômico.

A seguir analisaremos a sua funcionalidade no setor privado e no setor público.

5.6.1 Reserva de Mercado para o Setor Privado

De acordo com a Lei n. 8213/91, a empresa que contar com cem ou mais empregados é obrigada a contratar e manter deficientes em seus quadros de pessoal, observando os seguintes percentuais que devem incidir sobre o total dos cargos existentes:

- a) até 99 empregados: isenta;
- b) de 100 até 200 empregados: 2%;
- c) de 201 até 500 empregados: 3%;
- d) de 501 até 1.000 empregados: 4%;
- e) superior a 1.001 empregados: 5%.

Entretanto, como afirma Kalume (2005), esta classificação traz muita polêmica entre os órgãos oficiais e as empresas. A lei fala em percentuais variáveis sobre o número de cargos e não sobre o número de empregados, como a maioria supõe. Para ele o número de empregados determina somente o percentual que a empresa deve adotar. Desta forma, o número de deficientes será fixado pela aplicação do percentual sobre a quantidade de cargos existentes na empresa.

Além disso, o enquadramento não será feito por estabelecimento, mas sim pela soma de todos os empregados existentes em todos os seus estabelecimentos.

O órgão habilitado para fiscalizar a reserva de mercado nas empresas será a Delegacia Regional do Trabalho na cidade-sede da empresa.

Outra questão a ser observada é que a dispensa de empregado portador de deficiência somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

Quando se tratar de fiscalização de empregado reabilitado, a ser readaptado na empresa, por decisão do setor de benefício do INSS, a competência para fiscalizar a decisão desse órgão e a reabilitação por ele recomendada é do agente fiscal do próprio órgão previdenciário e não do MTE.

Apesar de não existirem multas para quem não cumpre a cota e a polêmica com relação a quantidade de deficientes a contratar e manter, percebe-se uma ampliação do número de empresas que estão de acordo com a legislação.

5.6.2 Reserva de Mercado para o Setor Público

De acordo com o Decreto n. 3298/99, a reserva de mercado tem um percentual fixo de 5%. Este percentual baseia-se no total de vagas a serem preenchidas e se o cálculo resultar fração, esta deverá ser arredondada para o inteiro seguinte, elevando esta reserva para mais um deficiente.

De acordo com Gugel (2001), o portador de deficiência participará do concurso público em igualdade de condições com os demais candidatos, no que se refere ao conteúdo e avaliação das provas, aos critérios de aprovação, ao horário e local de aplicação dos exames, à nota mínima exigida e à publicação dos resultados finais.

5.7 HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho depende necessariamente de sua habilitação ou reabilitação profissional. Sem medidas concretas neste sentido, não há que se falar em inserção e ascensão econômica e social do deficiente.

Segundo Kalume (2005), a habilitação profissional se traduz na satisfação ou preenchimento de determinados requisitos previstos para o exercício de uma profissão, que podem ser impostos por lei, adquiridos voluntariamente na prática, pelo dia-a-dia da vivência ocupacional, por via de treinamento ou da aprendizagem programada ou por todas essas formas. Se atendidos, a pessoa tornar-se-á apta ao exercício da profissão escolhida.

Já a reabilitação profissional significa o preparo de alguém que, tendo tido uma habilitação qualquer anterior, esteja hoje impossibilitado de exercê-la por doença ou por acidente, do trabalho ou não. A reabilitação importa na aquisição de novos conhecimentos, técnicas ou aptidões.

De acordo com Kalume (2005), com amparo na legislação específica, só as pessoas portadoras de uma ou mais das deficiências estabelecidas no decreto 3298/99 é que podem ser enquadradas como deficientes habilitados (aqueles que serão recrutados no mercado) ou de empregados deficientes reabilitados (aqueles que já se encontram trabalhando na empresa e nela foram readaptados). Desta forma o quadro de deficientes da empresa compreenderá os habilitados e os reabilitados.

Apesar da natureza distinta, o objetivo é um só: promover a inclusão social do deficiente e colocá-lo (habilitação) ou recolocá-lo (reabilitação) à disposição da empresa.

Para os fins da proporcionalidade relativa à reserva de mercado de trabalho em favor dos deficientes, qualquer que seja a forma de sua capacitação para o trabalho, tanto os habilitados quanto os reabilitados deverão portar uma deficiência, tal como legalmente conceituada, definida e classificada.

O deficiente habilitado, via de regra, é oriundo de uma escola ou instituição de ensino profissionalizante, pública ou privada, onde adquire uma profissão, enquanto o reabilitado provém dos processos de reabilitação profissional promovidos, em regra, pelo INSS.

5.8 A INCLUSÃO DA PPD NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo Batista (2002), a investigação relativa ao processo histórico da inclusão mostra a passagem de um primeiro momento, marcado essencialmente pela segregação, a um segundo, caracterizado pela integração, ainda portadora de atitudes discriminatórias, para desembocar em ações inclusivas. A conduta assistencialista e paternalista das políticas sociais é um fator que, durante muitas décadas, contribuiu para a segregação dos portadores de deficiência.

Carvalho-Freitas (2005) fala de pesquisas que revelam as contradições por parte das empresas ao contratar PPDs: vão desde a segregação, contratando essas pessoas por grupos e categorias, em trabalhos considerados inferiorizados, mantendo atitudes de discriminação.

De acordo com Batista (2002), a inclusão social da PPD pressupõe o reconhecimento da diversidade e igualdade na participação.

Segundo Carvalho-Freitas (2005), pesquisas mostram que o trabalho, associado a um emprego formal, desempenha um papel extremamente importante

para os grupos historicamente marginalizados, como os portadores de deficiência, diminuindo as taxas de pobreza, propiciando a diminuição do isolamento social, aumentando sua auto-estima.

Conforme Batista (2002), a inclusão do portador de deficiência no mundo do trabalho supõe então o equilíbrio ou a complementariedade entre a ética e a competitividade.

Para entender como ocorre a inserção das PPDs, Carvalho-Freitas (2005) salienta que é necessário partir do pressuposto de que elas são pessoas que se diferenciam da população em geral, quer seja pela incapacidade gerada pela deficiência, quer seja pela desvantagem social decorrente da ausência de condições que possibilitem a independência e a autonomia delas.

Os estudos sobre a gestão da diversidade, com foco específicos nas PPDs, de acordo com Carvalho-Freitas (2007), têm indicado três dificuldades para inserir e gerir o trabalho dessas pessoas: como os gestores vêem a deficiência; a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas; e a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado.

Portanto, existe sim um grande obstáculo para a inclusão de PPDs no mercado de trabalho, já que devido a sua condição social não tiveram oportunidade de estudar e preparar-se profissionalmente.

Segundo Cavalcante e Neto (2002), a pequena participação das PPDs no mercado de trabalho e na geração de riquezas para o país não decorre da falta de um sistema legal protetivo, mas sim da ausência de ações, estímulos e instituições que viabilizem a formação, habilitação, reabilitação e inserção das PPDs no mercado de trabalho.

Ainda segundo Cavalcante e Neto (2002), o grande entrave da inserção e manutenção da PPD no mercado de trabalho está na carência de qualificação profissional, na carência dos sistemas de habilitação e reabilitação e na falta de estímulos econômicos que facilitam a sua contratação.

Para Heinski (2004, p.4) “a inclusão da PPD no mercado de trabalho é um processo que requer atitudes e iniciativas de todos os atores envolvidos, deficientes, empresa e sociedade.”

O deficiente deve, então, investir no seu preparo pessoal (escolaridade, formação profissional). Já a sociedade deve garantir ao portador de deficiência os mesmos direitos do cidadão comum, oferecendo a ele educação, saúde, transporte e acesso. E a empresa tem a missão de assegurar as condições de interação da PPD com os demais funcionários, com os fornecedores e com os clientes, retirando-os da segregação de sua incapacidade.

Gil (2002) entende que a inclusão faz parte do compromisso ético de promover a diversidade, respeitar a diferença e reduzir as desigualdades sociais.

É necessário assegurar as condições de interação das PPDs com os demais funcionários da empresa e com todos os parceiros e clientes com os quais caiba manter relacionamento. Segundo Gil (2002), não se trata somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos.

Para Botini (2002), o conceito de inclusão baseia-se em três princípios: igualdade, equidade (tratamento diferenciado aos diferentes para se alcançar igualdade) e disponibilização de condições para a garantia de igualdade.

Para Gil (2002, p. 14) “a inclusão no mercado de trabalho e de consumo é parte de um resgate maior: o da cidadania.”

De acordo com Gil (2002), além da motivação ética e da determinação legal, a empresa tem outro motivo relevante para adotar uma política inclusiva em relação à PPD: ela pode obter benefícios significativos com essa atitude.

Um dos ganhos mais importantes é o de imagem. Segundo Gil (2002), em 2001, na pesquisa Responsabilidade Social das Empresas, realizada pelo Instituto Ethos, 43% dos entrevistados declararam que a contratação de PPDs está em primeiro lugar entre as atitudes que os estimulariam a comprar mais produtos de determinada empresa.

Conforme Gugel (2001), o artigo 35 do Decreto n. 3298 estabelece que a inserção da PPD se dará mediante três diferentes formas de contratação:

a) colocação competitiva: a PPD concorre em condições de igualdade com os demais trabalhadores, independentemente da adoção de procedimentos especiais;

b) colocação seletiva: para se viabilizar, a contratação dependerá da utilização de procedimentos e apoios especiais (ex: horário flexível, jornada variável);

c) por conta própria: sob a forma de trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar.

A contratação é apenas uma das etapas da inclusão da pessoa com deficiência na empresa. Para Gil (2002), a permanência no cargo requer outras medidas. Não excluir as pessoas com deficiência do convívio com o restante da empresa e não isolá-las em setores criados para PPDs são medidas fundamentais para que ocorra um real processo de inclusão.

Portanto, conforme Ribas (2003), pensar numa sociedade melhor para as pessoas deficientes é pensar também numa sociedade melhor para todos.

5.9 A SITUAÇÃO DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NO BRASIL

Segundo estimativas da OMS, apresentadas por Gil (2002), no mundo cerca de 610 milhões de pessoas apresentam algum tipo de deficiência.

De acordo com Ribas (2003), a OMS afirma que, no mundo, uma entre dez pessoas é portadora de deficiência física, sensorial ou mental, congênita ou adquirida.

No Brasil, segundo o censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2000, divulgado em 2002, existem cerca de 24,5 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência. Ou seja, aproximadamente 14,5% da população brasileira apresenta alguma restrição física, mental ou sensorial.

Conforme Botini (2002), somente 200 mil das 24,5 milhões dos portadores de deficiência ocupam vagas no mercado de trabalho no país.

Para Kalume (2006) é tão visível a falta de preparo de deficientes, objetivando a obtenção de emprego nas empresas, que a Administração Pública aceitou a

execução de estágios de estudantes universitários deficientes como instrumento para atender as cotas da reserva de mercado.

Com raras exceções, em regra, a mão-de-obra ofertada de portadores de deficiência se concentra entre profissionais liberais e algumas profissões mais voltadas ao setor administrativo e burocrático das empresas, de acordo com Kalume (2006). Para os setores de produção, muito pouco ou quase nada existe, salvo quando preparados pelas próprias empresas.

6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para dar mais credibilidade ao seu conteúdo e também como uma forma de valorizar o estudo, Roesch (*apud* Doval, 2006, p. 81) ressalta a importância de empregar métodos científicos na elaboração de pesquisas de caráter acadêmico.

Para tanto, a estratégia de pesquisa adotada foi a do estudo de caso. De acordo com Yin (2006, p. 32), “o estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real”.

“É a estratégia escolhida ao se examinarem acontecimentos contemporâneos, mas quando não se podem manipular comportamentos relevantes”. (YIN, 2006, p. 26).

O método utilizou-se de técnicas de coleta de dados e de análise dos tipos quantitativo e qualitativo. Realizou-se uma pesquisa quanti-qualitativa, considerada por Roesch (*apud* Doval, 2006, p. 82) um método adequado para estudos que se propõem a diagnosticar, descrever e analisar.

O estudo foi dividido em duas fases: exploratória e descritiva.

6.1 FASE EXPLORATÓRIA

A primeira fase deste estudo é a exploratória, visando elaborar proposições que embasarão a etapa posterior. Nesta fase foram levantadas as informações e dados iniciais da pesquisa e foi elaborado o instrumento de coleta de dados.

Roesch (*apud* Doval, 2006, p. 82) entende que realizar uma fase exploratória é a forma apropriada de levantar dados e informações sobre o objeto a ser pesquisado.

Foram convidados a participar desta primeira fase 40 colaboradores da AES Sul, divididos em dois grupos:

a) grupo 1, composto por gestores e representantes do RH: 30 pessoas. O critério para a escolha destas 30 pessoas foi a acessibilidade física (preferencialmente pessoas que trabalham em Porto Alegre ou São Leopoldo) e de relacionamento (pessoas que interagem com mais frequência com a área de RH da empresa);

b) grupo 2, composto por pessoas portadoras de deficiência: 10 pessoas. O critério para a escolha destas 10 pessoas foi a sua real situação de deficiência, ou seja, não foram considerados os chamados “PPDs fabricados”, conceito explicado na seção 2.2, nem os aprendizes.

6.1.1 Técnica e instrumento de coleta de dados

Optou-se pela aplicação de dois questionários, um para cada grupo, com questões abertas e fechadas como técnica de coleta de dados. Os questionários são diferentes entre si, apesar de compartilharem várias perguntas.

Os questionários foram testados em um grupo de três participantes, onde eles foram convidados a sugerir modificações aos mesmos, tentando torná-lo mais claro e compreensível.

Foram sugeridas a alteração de uma questão no questionário destinado aos portadores de deficiência, por entenderem que a pergunta não estava suficientemente clara, podendo surgir outras interpretações diversas a originalmente imaginada, e a inclusão da faixa etária dos respondentes em ambos questionários.

Os questionários foram aplicados ao dois grupos pela Internet, através de e-mail.

Foram obtidos 32 questionários do total de 40 enviados. Do grupo 1 foram obtidos 24 de um total de 30, e do grupo 2 foram obtidos 8 de um total de 10.

6.1.2 Análise dos dados

As respostas aos questionários aplicados geraram resultados de natureza quantitativa (questões fechadas) e de natureza qualitativa (questões abertas).

Os resultados de natureza qualitativa foram agrupados por categoria. Com isso, os dados tornaram-se quantificáveis, somando-se ao conjunto de dados quantitativos, formando a base de dados para a análise a que se propõe este estudo.

Esta primeira fase serviu como base de conhecimento de campo para a elaboração e execução da segunda fase, a ser explicada na próxima seção.

6.2 FASE DESCRITIVA

A segunda fase foi de caráter descritivo, buscando aprofundar a análise sobre a inclusão dos portadores de deficiência no mercado de trabalho.

Participaram dessa fase do estudo oito colaboradores da AES Sul, como informantes das fontes primárias dos dados e informações. Optou-se pela realização de entrevistas semi-estruturadas, aplicadas a seis integrantes do grupo 1 e a dois integrantes do grupo 2. Uma das entrevistas do grupo 1 e uma do grupo 2 foram realizadas através do telefone. As demais entrevistas foram realizadas pessoalmente.

O tempo médio das entrevistas variou de um grupo para outro: no grupo 1 elas duraram em torno de 30 minutos. Já para o grupo 2 elas duraram em média 20 minutos. As entrevistas por telefone foram as mais rápidas, durando em média 10 minutos.

A receptividade dos participantes com as entrevistas foi a melhor possível, e todos os convidados a participar desta fase mostraram-se disponíveis.

As primeiras duas entrevistas com participantes do grupo 1 foram gravadas. Entretanto, o uso do gravador não se mostrou imprescindível, e este recurso não foi utilizado nas outras seis entrevistas, apenas utilizou-se o recurso da tomada de notas.

A entrevista foi estruturada da seguinte forma: na primeira parte foi apresentado um quadro comparativo entre as respostas do grupo 1 e as respostas do grupo 2, solicitando-se a opinião do entrevistado para cada tópico, em especial para aqueles em que as respostas eram amplamente antagônicas. A partir destas opiniões, passou-se para a segunda parte da entrevista, onde os respondentes do grupo 1 foram estimulados a falar sobre as estratégias da empresa a respeito da inclusão de PPDs, sobre a sua visão particular deste processo e sobre as suas expectativas de aproveitamento de PPDs em sua área de atuação. Já os respondentes do grupo 2 falaram sobre seu processo de seleção na AES Sul, sobre o seu processo de inclusão na empresa e sobre a sua opinião a respeito de sua participação em processos seletivos internos.

A análise interpretativa do conteúdo destas entrevistas será abordada na seção 7.3.

7 ANÁLISE DA PESQUISA

7.1 ANÁLISE DA FASE EXPLORATÓRIA – GRUPO 1

A primeira fase da pesquisa, de caráter exploratório, trouxe dados importantes para o planejamento do restante do estudo. Estes dados forneceram as primeiras impressões dos gestores e representantes do RH, a respeito da inclusão de PPDs na AES Sul.

Dos 30 questionários distribuídos aos gestores e representantes do RH, 24 foram respondidos (80,00%).

7.1.1 Perfil da amostra

As questões 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8 do questionário respondido pelo grupo 1 estão relacionadas ao perfil da amostra.

Pode-se afirmar que a amostra compõe-se de pessoas com certo grau de maturidade, visto que 54,16% deles tem mais de 36 anos. Esta amostra é diferente do perfil da empresa, já que 51,52% dos empregados têm entre 18 e 25 anos.

Tabela 1 – Idade dos respondentes

Classes	Frequência	Porcentagem
Menos de 18 anos	0	0,00%
Entre 18 e 25 anos	1	4,17%
Entre 26 e 35 anos	10	41,67%
Entre 36 e 45 anos	5	20,83%
Mais de 45 anos	8	33,33%
Total	24	100,00%

Com relação ao gênero, a amostra evidenciou uma ampla superioridade do número de respondentes do sexo masculino, reforçando a idéia de que ainda nas empresas o número de mulheres em cargos de gestão é menor do que o número de homens na mesma posição. Esta amostra é semelhante ao perfil da empresa, onde a grande maioria (76,09%) dos empregados são homens.

Tabela 2 – Gênero dos respondentes

Classes	Frequência	Porcentagem
Feminino	3	12,50%
Masculino	21	87,50%
Total	24	100,00%

Quanto ao grau de escolaridade dos respondentes, percebe-se uma alta qualificação, visto que a grande maioria cursou uma especialização ou mestrado ou doutorado, evidenciando a exigência da empresa com relação à formação de seus gestores. Esta amostra é diferente do perfil da empresa, onde apenas 8,08% dos empregados têm pós-graduação, mestrado ou doutorado.

Tabela 3 – Escolaridade dos respondentes

Classes	Frequência	Porcentagem
Fundamental	0	0,00%
Médio	1	4,17%
Superior	7	29,17%
Pós-graduação/Mestrado/Doutorado	16	66,66%
Total	24	100,00%

A maioria dos respondentes, 66,67%, são Gerentes e Coordenadores. Este tipo de gestor é o que está mais diretamente ligado aos empregados, reforçando a idéia de que a amostra é representativa.

Tabela 4 – Cargo dos respondentes

Classes	Frequência	Porcentagem
Diretoria	1	4,17%
Superintendência	3	12,50%
Gerência	9	37,50%
Coordenação	7	29,17%
Especialista	1	4,17%
Consultor	1	4,17%
Analista	2	8,32%
Total	24	100,00%

Foi questionado aos respondentes se uma das atribuições de seu cargo era decidir sobre a contratação de PPDs. Os resultados demonstram que os respondentes têm um significativo poder de decisão sobre a contratação de portadores de deficiência.

Tabela 5 – Poder de decisão dos respondentes sobre a contratação de PPDs

Classes	Frequência	Porcentagem
Sim	22	91,67%
Não	2	8,33%
Total	24	100,00%

Com relação à proximidade com PPDs, a grande maioria dos respondentes (87,50%) afirmou ter relação de proximidade com alguma pessoa portadora de deficiência.

Tabela 6 – Proximidade dos respondentes com PPDs

Classes	Frequência	Porcentagem
Sim	21	87,50%
Não	3	12,50%
Total	24	100,00%

Dos respondentes que afirmaram ter algum tipo de relação de proximidade com PPDs, a maior parte das respostas (68,96%) indica que sua relação envolve o ambiente da empresa, seja como colega de trabalho ou como subordinado.

Tabela 7 – Vínculo dos respondentes com PPDs

Classes	Frequência	Porcentagem
Amigo	5	17,24%
Candidato a emprego	1	3,45%
Colega de faculdade	1	3,45%
Colega de trabalho	10	34,48%
Familiar	2	6,90%
Subordinado	10	34,48%
Total	29	100,00%

A grande maioria das PPDs com relação de proximidade com os respondentes é acometida de algum tipo de deficiência física (60% das respostas). Também foram citadas a paralisia infantil (10% das respostas), as deficiências visuais e o nanismo (6,67% das respostas cada) e as deficiências auditivas e a Síndrome de Down (3,33% das respostas cada).

Tabela 8 – Deficiência das PPDs com relação de proximidade com os respondentes

Classes	Frequência	Porcentagem
Deficiência auditiva	1	3,33%
Deficiência física	18	60,00%
Deficiência visual	2	6,67%
Nanismo	2	6,67%
Paralisia infantil	3	10,00%
Síndrome de Down	1	3,33%
Sem resposta	3	10,00%
Total	30	100,00%

Desta forma, a amostra é composta na sua maioria por homens, com idade superior a 36 anos, com elevado grau de escolaridade, ocupando cargos de médio escalão (gerência e coordenação) e com alto poder de decisão de contratar portadores de deficiência. Além disso, possuem algum tipo de relação de proximidade com PPDs, em geral no ambiente da empresa.

7.1.2 Fatores que facilitam ou dificultam a inclusão das PPDs

As questões 15, 16, 21 e 22 do questionário respondido pelo grupo 1 estão relacionadas ao objetivo específico “a” (identificar fatores que facilitam e fatores que dificultam a inclusão de portadores de deficiência na empresa).

Segundo os resultados da pesquisa, o fator que mais facilita a contratação de portadores de deficiência é a capacitação dos mesmos, o que engloba a sua formação e seus conhecimentos técnicos, com 20,00% das respostas. Esta resposta vai de encontro ao que a literatura do assunto nos revela: a grande maioria das PPDs não possui a capacitação desejada. Isto gera uma equação perversa: a empresa só contrata PPDs capacitadas; a maioria das PPDs não é qualificada; logo a empresa não contrata nenhuma PPD, aumentando a exclusão destas pessoas do mercado de trabalho. Outro fator citado como um facilitador ao processo de inclusão é a legislação (14,28%), embora Batista (2002) entenda que a imposição legal não favoreça a inclusão. Podemos destacar ainda como facilitadores os seguintes fatores: a responsabilidade social corporativa; a vontade, determinação e

capacidade de aprendizagem da PPD; e a compatibilidade da deficiência com a atividade a ser executada, citados em 11,43% das respostas.

Tabela 9 – Fatores que facilitam a inclusão das PPDs

Classes	Frequência	Porcentagem
Ambiente acolhedor e livre de preconceitos	3	8,57%
Capacitação da PPD (formação e conhecimentos técnicos)	7	20,00%
Compatibilidade da deficiência com a atividade a ser executada	4	11,43%
Ter experiência anterior	1	2,86%
Legislação	5	14,28%
Ter perfil psicológico adequado	3	8,57%
PPDs são mais comprometidos, concentrados e produtivos	3	8,57%
Responsabilidade Social / Imagem da empresa perante sociedade	4	11,43%
Vontade, determinação e capacidade de aprendizagem da PPD	4	11,43%
Sem resposta	1	2,86%
Total	35	100,00%

Com relação aos fatores que dificultam a inclusão das PPDs, os respondentes entendem que o principal deles é o preconceito (21,94%). Com 19,51% das respostas, a necessidade de adaptações nas instalações e materiais e a baixa capacitação da PPD, que envolve a sua formação e seus conhecimentos técnicos, foram o segundo aspecto mais citado. Atividades incompatíveis com a deficiência foram mencionadas em 10,26% das respostas.

Tabela 10 – Fatores que dificultam a inclusão das PPDs

Classes	Frequência	Porcentagem
Necessidade de adaptações nas instalações e materiais	8	19,51%
Atividades incompatíveis com a deficiência	4	9,76%
Baixa auto-estima da PPD	1	2,44%
Baixa capacitação da PPD (formação e conhecimentos técnicos)	8	19,51%
Desconhecimento da legislação	2	4,88%
Falta de ações das empresas	1	2,44%
Falta de vontade, determinação e disponibilidade da PPD	3	7,32%
Legislação	1	2,44%
Limitação física	3	7,32%
Não ter experiência anterior	1	2,44%
Preconceito	9	21,94%
Total	41	100,00%

De acordo com os respondentes, dar uma oportunidade de emprego ao portador de deficiência é a principal contribuição da empresa no processo de inclusão de PPDs (48,38%). Outra contribuição mencionada é a própria empresa capacitar e qualificar as PPDs (22,58%), fazendo um trabalho que deveria ser atribuição do Estado. Cabe ressaltar que o fator legal (atender a lei das cotas) não teve grande significância, tendo apenas 6,45% das respostas.

Tabela 11 – Contribuições da empresa para a inclusão das PPDs

Classes	Frequência	Porcentagem
Atendendo a cota legal	2	6,45%
Capacitando e qualificando a PPD	7	22,58%
Dando oportunidade a PPD	15	48,38%
Divulgando que contrata PPDs, estimulando outras empresas a fazer o mesmo	3	9,67%
Oferecendo estágios para PPDs	1	3,23%
Priorizando as vagas de aprendizes para PPDs	1	3,23%
Acompanhando a integração da PPD na empresa	1	3,23%
Sem resposta	1	3,23%
Total	31	100,00%

Já com relação às contribuições que a PPD pode oferecer para sua própria inclusão, percebe-se que grande parte dos respondentes (50,00%) entende que o portador de deficiência deve buscar uma melhor capacitação, através de uma boa formação e de bons conhecimentos técnicos. Ter boa vontade, determinação e dedicação são contribuições citadas por 17,85% dos respondentes. Apesar da baixa frequência (1 respondente) cabe analisar a resposta dada por um dos respondentes: para ele, a PPD deve desenvolver competências compatíveis com sua deficiência. Entendemos ser esta resposta incompatível com um processo de inclusão, visto que ela serve mais para a segregação do que para a inclusão.

Tabela 12 – Contribuições do deficiente para sua própria inclusão

Classes	Frequência	Porcentagem
Buscando uma melhor capacitação (formação e conhecimentos técnicos)	14	50,00%
Cobrando o cumprimento da legislação	3	10,72%
Desenvolvendo competências compatíveis com sua deficiência	1	3,57%
Buscando emprego sem intimidar-se	3	10,72%
Tendo boa vontade, determinação e dedicação	5	17,85%
Sem resposta	2	7,14%
Total	28	100,00%

Percebe-se que a maioria dos respondentes menciona a necessidade da PPD ter uma boa capacitação, ter boa formação e possuir bons conhecimentos técnicos, para que ela tenha mais chances de participar do mercado de trabalho.

Entretanto, através da literatura verifica-se que este é o principal problema enfrentado pelas PPDs no Brasil, visto que, em razão do preconceito e outros fatores, elas não têm a mesma oportunidade de estudar em instituições de ensino regular como os não deficientes.

7.1.3 Identificação de áreas ou atividades passíveis de inclusão

As questões 11, 12, 20 e 25 do questionário respondido pelo grupo 1 estão relacionadas ao objetivo específico “b” (identificar áreas e atividades ideais para aproveitamento das PPDs).

O elevado grau de poder de decisão de contratação dos respondentes não se reflete na contratação de portadores de deficiência, visto que apenas 29,17% dos respondentes dizem ter PPDs em sua área. Este número poderia ser maior caso eles tomassem a decisão de contratar PPDs.

Tabela 13 – Existência de PPDs na área dos respondentes

Classes	Frequência	Porcentagem
Sim	7	29,17%
Não	17	70,83%
Total	24	100,00%

Com relação às atividades desempenhadas pelos portadores de deficiência que atuam nas áreas dos respondentes, a grande maioria (71,42%) dedica-se apenas a atividades administrativas, no âmbito interno.

Tabela 14 – Atividades desempenhadas pelas PPDs que atuam na área dos respondentes

Classes	Frequência	Porcentagem
Atividades administrativas e comerciais	5	71,42%
Atividades de atendimento a clientes	1	14,29%
Atividades de laboratório (laudos, ensaios e inspeções)	1	14,29%
Total	7	100,00%

Quando perguntados sobre a possibilidade de inclusão de portadores de deficiência em sua área de atuação, 87,50% dos respondentes dizem ser possível que uma PPD trabalhe em sua área.

Percebe-se então uma incoerência: se este grupo de respondentes têm alto poder de decisão de contratação, se entendem que em sua área é possível um PPD atuar, então porque existem tão poucos portadores de deficiência trabalhando na AES Sul?

Tabela 15 – Possibilidade de inclusão das PPDs na área de atuação dos respondentes

Classes	Frequência	Porcentagem
Sim	21	87,50%
Não	3	12,50%
Total	24	100,00%

Quando perguntados sobre as razões de incluir um portador de deficiência em sua área de atuação, os respondentes mencionaram os mais diversos motivos. Encontrar uma atividade compatível com suas restrições foi citado por 20,00% dos respondentes. A inclusão em atividades administrativas foi mencionada por 12,00% dos respondentes, mesmo percentual das respostas que afirmam ser possível a inclusão, onde inclusive já existem PPDs desempenhando estas atividades.

Entre os motivos para não incluir um portador de deficiência em sua área de atuação, os respondentes citaram que a área é de risco (12,00%) e que a PPD tem restrições físicas (4,00%).

Tabela 16 – Motivos da inclusão ou não das PPDs na área de atuação dos respondentes

Classes	Frequência	Porcentagem
É possível a inclusão, pois as PPDs têm potencial	1	4,00%
É possível a inclusão, mas depende do tipo de deficiência	1	4,00%
É possível a inclusão, já temos PPDs desempenhando atividades	3	12,00%
É possível a inclusão, é só encontrar uma atividade compatível com suas restrições	5	20,00%
É possível a inclusão, em atividades de atendimento	2	8,00%
É possível a inclusão, pois a área privilegia raciocínio e planejamento ao invés de esforço físico	1	4,00%
É possível a inclusão, pois o grau de maturidade dos empregados da AES Sul é alto	1	4,00%
É possível a inclusão, pois existem atividades de baixo risco ou grau de dificuldade menor	2	8,00%
É possível a inclusão, em atividades administrativas	3	12,00%
Não é possível a inclusão, porque é uma área de risco	3	12,00%
Não é possível a inclusão, porque há restrições físicas	1	4,00%
Sem resposta	2	8,00%
Total	25	100,00%

Quando perguntados sobre a existência de áreas onde não seria possível um portador de deficiência desempenhar suas atividades, a maioria dos respondentes (91,67%) entende que existem determinadas áreas onde é desaconselhável a utilização de PPDs.

Tabela 17 – Existência de áreas onde não é possível a inclusão de portadores de deficiência

Classes	Frequência	Porcentagem
Sim	22	91,67%
Não	2	8,33%
Total	24	100,00%

De acordo com os resultados da pesquisa, evidencia-se a existência de uma área onde não é possível a inclusão de portadores de deficiência: a área elétrica. Segundo 80,00% dos respondentes, não é possível que um portador de deficiência execute atividades de campo, em especial a função de eletricista, atividade que exige que o empregado suba em postes e que também exige uma boa condição física.

Tabela 18 – Área da empresa ou atividade onde não é possível a inclusão das PPDs

Classes	Frequência	Porcentagem
Atividades de campo (eletricistas)	20	80,00%
Área Técnica/Engenharia	1	4,00%
Ouvidoria (não pode ser surdo ou mudo)	1	4,00%
Pode trabalhar em todas as áreas	2	8,00%
Sem resposta	1	4,00%
Total	25	100,00%

Aqueles que entendem que não é possível que uma pessoa portadora de deficiência trabalhe em uma determinada área mencionam como principal motivo para esta não inclusão o fato de que a área é perigosa e que existe o risco de acidente (56,00%). Outros 24,00% entendem que a atividade requer esforço físico e mobilidade, o que pode ser incompatível com determinada deficiência.

Tabela 19 – Motivo da inclusão ou não das PPDs em determinada área ou atividade

Classes	Frequência	Porcentagem
Não é possível, pois existe o risco de acidente, já que a área é perigosa	14	56,00%
Não é possível, pois a atividade requer mobilidade e esforço físico	6	24,00%
Não é possível, pois não existem as adaptações necessárias	1	4,00%
Depende da atividade a ser executada	1	4,00%
É possível trabalhar em todas as áreas	1	4,00%
Sem resposta	2	8,00%
Total	25	100,00%

7.1.4 Expectativa da empresa com relação à inclusão das PPDs

As questões 13 e 14 do questionário respondido pelo grupo 1 estão relacionadas ao objetivo específico “c” (identificar a expectativa da empresa com relação ao aproveitamento das PPDs).

De acordo com os respondentes, a característica mais relevante a ser considerada em um processo seletivo que inclua um portador de deficiência é o seu grau de instrução (18,75%). A segunda característica mais mencionada são os conhecimentos técnicos e o tipo de deficiência, ambas com 13,40% das respostas. A responsabilidade social corporativa foi citada em 10,71% das respostas. O cumprimento da cota legal foi lembrado em 7,14% das respostas.

Tabela 20 – Características relevantes em um processo seletivo

Classes	Frequência	Porcentagem
Aparência física da PPD	0	0,00%
Conhecimentos técnicos da PPD	15	13,40%
Cumprimento da cota legal	8	7,14%
Experiência anterior da PPD	11	9,82%
Grau de deficiência da PPD	9	8,04%
Grau de instrução da PPD	21	18,75%
Investimentos em infra-estrutura e equipamentos especiais	7	6,25%
Responsabilidade social corporativa	12	10,71%
Tipo de deficiência da PPD	15	13,40%
Valores individuais da PPD	11	9,82%
Outra: compatibilidade da deficiência com atividade	1	0,89%
Outra: perfil psicológico da PPD	1	0,89%
Outra: vontade de desenvolver-se profissionalmente	1	0,89%
Total	112	100,00%

Solicitou-se aos respondentes que indicassem, dentre as características relevantes apresentadas na tabela anterior, quais as três mais importantes, em ordem de importância. De acordo com os respondentes, a primeira característica mais importante é o grau de instrução (9 respondentes). A segunda característica mais importante é o tipo de deficiência (6 respondentes) e a terceira característica mais importante são os conhecimentos técnicos (4 respondentes). Este resultado mostrou-se compatível com a tabela anterior, já que estas três características já haviam sido apontadas como as mais importantes, na mesma ordem de importância.

Tabela 21 – Ordem de importância das características relevantes das PPDs em um processo seletivo

Classes	1ª	2ª	3ª	Total
Aparência física da PPD	0	0	0	0
Conhecimentos técnicos da PPD	4	4	4	12
Cumprimento da cota legal	3	0	3	6
Experiência anterior da PPD	0	1	1	2
Grau de deficiência da PPD	2	2	3	7
Grau de instrução da PPD	9	5	2	16
Investimentos em infra-estrutura e equipamentos especiais	0	0	2	2
Responsabilidade social corporativa	2	2	0	4
Tipo de deficiência da PPD	0	6	3	9
Valores individuais da PPD	3	3	3	9
Outra: compatibilidade da deficiência com atividade	1	0	0	1
Outra: perfil psicológico da PPD	0	0	1	1
Outra: vontade de desenvolver-se profissionalmente	0	0	1	1
Total	24	24	24	72

Ao analisarmos as tabelas 20 e 21 em conjunto, podemos perceber algumas discrepâncias. A característica “experiência anterior” foi citada como relevante em 9,82% das respostas, umas das mais mencionadas. Entretanto, ao solicitarmos que os respondentes colocassem as características em ordem de importância, ela quase não foi citada. Inclusive nenhum respondente afirmou que ela era a mais importante. Podemos deduzir, então, que a experiência anterior de uma PPD não é tão importante assim em um processo seletivo. Da mesma forma, 10,71% das respostas indicaram que a responsabilidade social corporativa era uma característica relevante, mas ela apresentou um baixo grau de importância.

7.1.5 Estratégias adotadas pela empresa para inclusão das PPDs

As questões 17, 18 e 19 do questionário respondido pelo grupo 1 estão relacionadas ao objetivo específico “d” (avaliar a estratégia da empresa para cumprir a lei das cotas para portadores de deficiência).

Segundo os respondentes, a principal vantagem percebida pela empresa ao contratar portadores de deficiência é reforçar o sentimento de responsabilidade social corporativa (39,02%). Atender a legislação e o grande comprometimento que as PPDs têm com a empresa também foram mencionadas (14,63%).

Tabela 22 – Vantagens para a empresa ao contratar PPDs

Classes	Frequência	Porcentagem
Atender a legislação	6	14,63%
Auxiliar as PPDs	1	2,44%
Grande comprometimento das PPDs	6	14,63%
Gestão da diversidade	1	2,44%
Reforçar a imagem perante a sociedade	5	12,20%
Melhorar o clima organizacional	4	9,76%
Responsabilidade social e corporativa	16	39,02%
Sem resposta	2	4,88%
Total	41	100,00%

Ao planejar uma estratégia de inclusão de portadores de deficiência é importante analisar se todos os tipos de deficiência permitem a inclusão. De acordo com os respondentes, isto não é possível. Em apenas 9,52% das respostas os respondentes entendem que o portador de deficiência de qualquer tipo pode ser incluído na empresa. Segundo os respondentes, a deficiência mental é a que tem maior restrição (28,57%) e a deficiência auditiva é a que tem a menor restrição (16,67%).

Tabela 23 – Tipos de deficiência não passíveis de inclusão na empresa

Classes	Frequência	Porcentagem
Deficiência física	8	19,05%
Deficiência auditiva	7	16,67%
Deficiência visual	11	26,19%
Deficiência mental	12	28,57%
Todas são passíveis de inclusão	4	9,52%
Total	42	100,00%

Ao colocarmos uma situação hipotética de processo seletivo com a inclusão de portadores de deficiência, a grande maioria dos respondentes (62,50%) afirmou que a condição de deficiência não influi na escolha de contratação.

Tabela 24 – Influência da deficiência na escolha de um candidato em um processo seletivo

Classes	Frequência	Porcentagem
Sim	9	37,50%
Não	15	62,50%
Total	24	100,00%

Entretanto, o tipo de deficiência que o candidato possui influenciaria na escolha, de acordo com 66,67% dos respondentes.

Tabela 25 – Influência do tipo de deficiência na escolha de um candidato em um processo seletivo

Classes	Frequência	Porcentagem
Sim	16	66,67%
Não	8	33,33%
Total	24	100,00%

Da mesma forma, o grau de deficiência do candidato também influenciaria na escolha, de acordo com os mesmos 66,67% dos respondentes.

Tabela 26 – Influência do grau de deficiência na escolha de um candidato em um processo seletivo

Classes	Frequência	Porcentagem
Sim	16	66,67%
Não	8	33,33%
Total	24	100,00%

Mais uma vez percebe-se uma dissociação das respostas: os respondentes entendem que não há nenhum problema em um portador de deficiência participar de um processo seletivo, mas são bem claros ao afirmar que o tipo e o grau de deficiência influenciarão na escolha do candidato.

7.1.6 Influência da legislação na inclusão das PPDs

As questões 9, 10, 23 e 24 do questionário respondido pelo grupo 1 estão relacionadas ao objetivo específico “e” (identificar de que forma a legislação influencia na contratação da PPD e se essa dimensão é a principal responsável pela inclusão da PPD).

Grande parte dos respondentes (50,00%) afirma conhecer pouco a lei das cotas para portadores de deficiência. Segundo os respondentes, 8,33% desconhecem a lei e outros 12,50% a conhecem com profundidade. Como gestores, entende-se que deveria fazer parte de seus conhecimentos o entendimento e a aplicabilidade desta lei.

Tabela 27 – Conhecimento dos respondentes sobre a Lei das Cotas para PPDs

Classes	Frequência	Porcentagem
Não conheço	2	8,33%
Conheço pouco	12	50,00%
Conheço razoavelmente	7	29,17%
Conheço bastante	3	12,50%
Total	24	100,00%

Com relação ao conhecimento da estratégia adotada pela AES Sul em relação à inclusão de portadores de deficiência, 70,83% afirmam conhecê-la. Entende-se que este percentual deveria ser superior, evidenciando que a empresa ou não esclareceu a questão com os gestores ou não tem interesse em esclarecê-la.

Tabela 28 – Conhecimento dos respondentes sobre a(s) estratégia(s) adotada(s) pela empresa em relação à inclusão das PPDs

Classes	Frequência	Porcentagem
Sim	17	70,83%
Não	7	29,17%
Total	24	100,00%

Segundo 91,67% dos respondentes, a AES Sul incluiria portadores de deficiência em seus processos seletivos, mesmo que a empresa não tivesse a obrigação legal de contratar PPDs. Isto indica que a orientação geral da empresa é não discriminar pessoas portadoras de deficiência.

Tabela 29 – Inclusão das PPDs em processos seletivos sem a obrigação legal de contratação – visão da empresa

Classes	Frequência	Porcentagem
Sim	22	91,67%
Não	2	8,33%
Total	24	100,00%

Este percentual aumenta para 95,83% quando a pergunta é feita sob a ótica do respondente, ou seja, se ele tivesse o poder de decidir sobre contratar ou não portadores de deficiência.

Tabela 30 – Inclusão das PPDs em processos seletivos sem a obrigação legal de contratação – visão dos respondentes

Classes	Frequência	Porcentagem
Sim	23	95,83%
Não	1	4,17%
Total	24	100,00%

Esta primeira fase da pesquisa leva a uma análise preliminar que aponta para a pequena importância que a questão legal tem no processo de inclusão, deixando claro que não é, ao menos na visão dos respondentes, a principal dimensão responsável pela inclusão das PPDs.

Para os gestores e representantes do RH, a capacitação do portador de deficiência (expressa na sua formação, nos seus conhecimentos técnicos, no seu perfil adequado e nos seus valores individuais) é o principal fator tanto para a inclusão (no caso de uma boa qualificação) quanto para a exclusão (no caso de não haver qualificação).

Percebe-se que, ao menos com relação ao portador de deficiência, não há evidências de preconceito.

Para este grupo, o que a AES Sul deve fazer para auxiliar no processo de inclusão da PPD é oferecer oportunidades de trabalho e capacitar e qualificar o deficiente.

Para eles é possível a inclusão, desde que se definam atividades compatíveis com a restrição do deficiente. Inclusive entendem que na sua própria área existem tais atividades. Entretanto, diagnosticaram que não é aconselhável ter deficientes trabalhando na área elétrica, em função dos perigos que esta atividade oferece, além do esforço físico necessário para desempenhá-la, o que limitaria a inclusão de algumas PPDs.

Por fim, a inclusão de portadores de deficiência reforçaria o sentimento de responsabilidade social corporativa, que é um fator fortemente trabalhado na AES Sul.

7.2 ANÁLISE DA FASE EXPLORATÓRIA – GRUPO 2

Esta parte da pesquisa forneceu os dados referentes às primeiras impressões dos portadores de deficiência a respeito da inclusão de PPDs na AES Sul.

Algumas questões do questionário aplicado ao grupo 2 são eminentemente descritivas, não sendo possível categorizá-las e quantificá-las, e não estarão relacionadas nesta seção. Estas questões servirão de base para as entrevistas.

Dos 10 questionários distribuídos aos portadores de deficiência, 8 foram respondidos (80,00%). Em razão do reduzido tamanho do grupo, optou-se por não considerar os percentuais das respostas.

7.2.1 Perfil da amostra das PPDs

As questões 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 9 do questionário respondido pelo grupo 2 estão relacionadas ao perfil da amostra.

A amostra revela que grande parte (4 pessoas) dos portadores de deficiência tem idade superior a 36 anos, diferente do perfil da empresa, onde os empregados entre 26 e 35 anos são a maioria.

Tabela 31 – Idade dos respondentes PPDs

Classes	Frequência
Menos de 18 anos	0
Entre 18 e 25 anos	1
Entre 26 e 35 anos	3
Entre 36 e 45 anos	1
Mais de 45 anos	3
Total	8

Com relação ao gênero, a amostra evidenciou uma superioridade do número de respondentes do sexo masculino (6 pessoas), seguindo o padrão do perfil da empresa.

Tabela 32 – Gênero dos respondentes PPDs

Classes	Frequência
Feminino	2
Masculino	6
Total	8

Quanto ao grau de escolaridade dos respondentes, surpreendentemente percebe-se uma boa qualificação (6 pessoas têm ensino superior), o que evidencia a exigência da empresa com relação a formação de seus empregados, mesmo para os deficientes.

Tabela 33 – Escolaridade dos respondentes PPDs

Classes	Frequência
Fundamental	1
Médio	1
Superior	6
Pós-graduação/Mestrado/Doutorado	0
Total	8

Quanto ao tipo de deficiência, a monoplegia (perda total das funções motoras de um só membro, inferior ou superior) e membros com deformidade congênita ou adquirida são as de maior incidência (2 pessoas cada). Cabe ressaltar a presença de um reabilitado profissional em razão de acidente de trabalho.

Tabela 34 – Tipo de deficiência das PPDs

Classes	Frequência
Paraplesia	1
Monoplegia	2
Triparesia	1
Nanismo	1
Membros com deformidade congênita ou adquirida	2
Reabilitado profissional	1
Total	8

Com relação à instituição onde estudou, todos os respondentes responderam que estudaram em instituições de ensino regular, revelando uma prática considerada a ideal pela literatura relativa ao assunto.

Tabela 35 – Instituição onde estudou

Classes	Frequência
Ensino especial	0
Ensino regular	8
Total	8

Com relação ao cargo que ocupam na empresa, metade dos respondentes (4 pessoas) é Assistente (Administrativos, Comerciais ou Financeiros). Cabe ressaltar que não há nenhum eletricitista de rede, comprovando a restrição apontada pelos respondentes do grupo 1.

Tabela 36 – Cargo dos respondentes PPDs

Classes	Frequência
Analista	1
Assistente	4
Eletricista de Laboratório	2
Técnico de Distribuição	1
Total	8

Com relação a experiências anteriores, grande parte dos respondentes (7 pessoas) já havia trabalhado antes de ingressar na AES Sul, o que pressupõe que tenham experiência. Este dado indica que a AES Sul exige das PPDs os mesmos requisitos que exige de pessoas não portadoras de deficiência em seus processos seletivos.

Tabela 37 – Empregos anteriores

Classes	Frequência
Sim	7
Não	1
Total	8

Em razão da deficiência, 5 dos 8 respondentes afirmaram ter encontrado dificuldades para encontrar emprego, confirmando o que Ribas (2003) comenta sobre o elevado grau de competitividade de oferta de mão-de-obra, evidenciando as dificuldades que os portadores de deficiência enfrentam em busca de seu espaço no mercado de trabalho.

Tabela 38 – Dificuldades para encontrar emprego

Classes	Frequência
Sim	5
Não	3
Total	8

Desta forma, a amostra é composta na sua maioria por homens, com idade superior a 36 anos, com bom grau de escolaridade e acometidos de monoplegia ou que possuem membros com deformidade congênita ou adquirida. Estudaram em instituições de ensino regular, exercem atividades administrativas (financeiras e comerciais), já haviam trabalhado antes de ingressar na AES Sul e encontraram dificuldades para conquistar um emprego.

7.2.2 Visão das PPDs em relação aos fatores que facilitam ou dificultam a inclusão dos portadores de deficiência

As questões 15, 16, 19 e 20 do questionário respondido pelo grupo 2 estão relacionadas ao objetivo específico “a” (identificar fatores que facilitam e fatores que dificultam a inclusão de portadores de deficiência na empresa).

Segundo os respondentes, o aspecto que mais tem facilitado a contratação de PPDs é a legislação (4 das 10 respostas).

Tabela 39 – Visão das PPDs sobre os fatores que facilitam a inclusão dos portadores de deficiência

Classes	Frequência
Legislação	4
Capacitação da PPD (formação e conhecimentos técnicos)	1
Boa vontade da empresa	1
PPDs são mais comprometidos, concentrados e produtivos	1
Cultura da empresa	1
Sem resposta	2
Total	10

Com relação aos fatores que dificultam a inclusão das PPDs, os respondentes entendem que o principal deles é o preconceito (5 das 12 respostas), seguido da acessibilidade (2 das 12 respostas).

Tabela 40 – Visão das PPDs sobre os fatores que dificultam a inclusão dos portadores de deficiência

Classes	Frequência
Acessibilidade	2
Preconceito	5
Limitação física	1
Baixa capacitação da PPD (formação e conhecimentos técnicos)	1
Desconhecimento da legislação	1
Subestimação dos portadores de deficientes	1
Empresas não acreditam que PPDs possam executar tarefas	1
Total	12

De acordo com os respondentes, dar uma oportunidade de emprego ao portador de deficiência, independentemente da sua limitação, é a principal contribuição da empresa no processo de inclusão de PPDs (3 de 9 respostas). A questão legal teve pequena significância, tendo apenas 2 das 9 respostas.

Tabela 41 – Visão das PPDs sobre as contribuições da empresa para a inclusão dos portadores de deficiência

Classes	Freqüência
Contratando PPDs além do número legal exigido	2
Dando mais oportunidades, independentemente do tipo de limitação	3
Oferecendo cursos de aperfeiçoamento	2
Divulgando que contrata PPDs, estimulando outras empresas a fazer o mesmo	1
Divulgando seu projeto de inclusão	1
Total	9

Com relação às contribuições que a PPD pode oferecer para sua própria inclusão, entende-se que o portador de deficiência deve buscar uma melhor capacitação, através de uma boa formação e de bons conhecimentos técnicos (7 de 11 respostas).

Tabela 42 – Visão das PPDs sobre as contribuições do deficiente para sua própria inclusão

Classes	Freqüência
Buscando uma melhor capacitação (formação e conhecimentos técnicos)	7
Buscando seus direitos	1
Aceitando sua condição de deficiente e não se acomodando	3
Total	11

7.2.3 Visão das PPDs em relação à identificação de áreas ou atividades passíveis de inclusão

A questão 22 do questionário respondido pelo grupo 2 está relacionada ao objetivo específico “b” (identificar áreas e atividades ideais para aproveitamento das PPDs).

A maioria dos respondentes (7 pessoas) entende que existem áreas onde não é possível um portador de deficiência trabalhar.

Tabela 43 – Visão das PPDs sobre a existência de áreas onde não é possível a inclusão dos portadores de deficiência

Classes	Freqüência
Sim	7
Não	1
Total	8

Da mesma forma como pensam os gestores, os respondentes portadores de deficiência (7 pessoas) entendem que não é possível que uma PPD execute atividades de campo, em especial a de eletricitista.

Tabela 44 – Visão das PPDs sobre qual área da empresa ou atividade onde não é possível a inclusão dos portadores de deficiência

Classes	Frequência
Atividades de campo (eletricistas)	7
Pode trabalhar em todas as áreas	1
Total	8

Para os respondentes, os principais motivos para a não inclusão são o fato de que a atividade requer mobilidade e esforço físico e o risco de acidente em razão da área ser perigosa (4 respostas cada).

Tabela 45 – Visão das PPDs sobre o motivo da inclusão ou não dos portadores de deficiência em determinada área ou atividade

Classes	Frequência
Não é possível, pois existe o risco de acidente, já que a área é perigosa	4
Não é possível, pois a atividade requer mobilidade e esforço físico	4
Não é possível para quem tem dificuldade de locomoção	2
Total	10

Portanto, tanto os gestores quanto os portadores de deficiência compartilham a mesma opinião: é desaconselhável que uma PPD trabalhe na área elétrica, em especial na atividade de eletricitista, em razão dos perigos e do esforço físico necessário.

7.2.4 Visão das PPDs em relação às estratégias adotadas pela empresa para inclusão dos portadores de deficiência

As questões 17 e 18 do questionário respondido pelo grupo 2 estão relacionadas ao objetivo específico “d” (avaliar a estratégia da empresa para cumprir a lei das cotas para portadores de deficiência).

Segundo os respondentes, são três as principais vantagens percebidas pela empresa ao contratar portadores de deficiência: atender a legislação, a responsabilidade social corporativa e o maior comprometimento das PPDs (2 respostas cada).

Tabela 46 – Visão das PPDs sobre as vantagens para a empresa ao contratar portadores de deficiência

Classes	Frequência
Aprendizado	1
Atender a legislação	2
Conhecer novos limites e novas formas de executar atividades que antes eram feitas de um único jeito	1
Grande comprometimento das PPDs	2
Nenhuma vantagem	1
Responsabilidade social corporativa	2
Sem resposta	1
Total	10

Ao contrário do que pensam os gestores, os respondentes PPDs (4 respostas) entendem que o portador de qualquer tipo de deficiência pode ser incluído no mercado de trabalho. Entretanto, outras 3 respostas indicam a impossibilidade de inclusão de portadores de deficiência mental na empresa.

Tabela 47 – Visão das PPDs sobre os tipos de deficiência não passíveis de inclusão na empresa

Classes	Frequência
Deficiência física	1
Deficiência auditiva	2
Deficiência visual	1
Deficiência mental	3
Todas são passíveis de inclusão	4
Total	11

7.2.5 Visão das PPDs em relação à influência da legislação na inclusão dos portadores de deficiência

As questões 13, 14 e 21 do questionário respondido pelo grupo 2 estão relacionadas ao objetivo específico “e” (identificar de que forma a legislação

influencia na contratação da PPD e se essa dimensão é a principal responsável pela inclusão da PPD).

Metade dos respondentes afirma conhecer pouco a lei das cotas para portadores de deficiência. Esta pode ser uma das razões da baixa quantidade de deficientes no mercado de trabalho, pois não conhecem o amparo que a legislação lhes oferece.

Tabela 48 – Conhecimento dos respondentes PPDs sobre a Lei das Cotas para portadores de deficiência

Classes	Frequência
Não conheço	1
Conheço pouco	4
Conheço razoavelmente	3
Conheço bastante	0
Total	8

Com relação ao conhecimento da estratégia adotada pela AES Sul em relação à inclusão de portadores de deficiência, nenhuma PPD afirma conhecê-la. Percebe-se que a empresa não tem interesse em divulgar sua estratégia a todos os empregados.

Tabela 49 – Conhecimento dos respondentes PPDs sobre a(s) estratégia(s) adotada(s) pela empresa em relação à inclusão dos portadores de deficiência

Classes	Frequência
Sim	0
Não	8
Total	8

Para 7 dos respondentes, se a AES Sul não tivesse a obrigação legal de contratar portadores de deficiência, mesmo assim eles seriam incluídos em processos seletivos.

Tabela 50 – Visão das PPDs sobre a inclusão de portadores de deficiência em processos seletivos sem a obrigação legal de contratação

Classes	Frequência
Sim	7
Não	1
Total	8

7.2.6 Expectativa das PPDs em relação à inclusão dos portadores de deficiência

As questões 11, 23 e 24 do questionário respondido pelo grupo 2 não estão relacionadas a nenhum objetivo específico, servem apenas para conhecer mais a amostra.

Somente 1 (um) dos respondentes relatou algum tipo de dificuldade de adaptação a seu emprego na AES Sul, sendo que o motivo foi a acessibilidade.

Tabela 51 – Existência de dificuldades de adaptação na AES Sul

Classes	Frequência
Sim	1
Não	7
Total	8

De acordo com os respondentes PPDs, há um equilíbrio na percepção de igualdade num processo de promoção. A maior parte dos respondentes (5 pessoas) afirma que concorrem em iguais condições com os demais candidatos em caso de promoção. Os principais argumentos para esta afirmação são de que a vaga depende somente da qualificação, do comprometimento, da formação, dos conhecimentos técnicos e do interesse do candidato, independentemente de sua condição de deficiente.

Entretanto, para 3 (três) dos respondentes eles não concorrem em iguais condições. Como argumentos, afirmam que algumas vagas exigem deslocamentos, e que alguns deficientes não têm condições para efetuar estes deslocamentos. Além disso, algumas vagas exigem que o empregado dirija, o que praticamente limita a participação de PPDs, já que a AES Sul não possui nenhum veículo adaptado.

Tabela 52 – Percepção das PPDs em relação a sua participação em promoções

Classes	Frequência
Sim	5
Não	3
Total	8

Com relação ao sentimento de inclusão do portador de deficiência na empresa, todos são unânimes em afirmar que se sentem incluídos na AES Sul.

Tabela 53 – Sentimento de inclusão das PPDs

Classes	Frequência
Sim	8
Não	0
Total	8

Ao contrário da opinião do grupo de gestores e representantes do RH, os portadores de deficiência entendem que o principal fator de inclusão no mercado de trabalho é a legislação. Como fator de exclusão, poucos citam a baixa qualificação das PPDs, como mencionaram os gestores, mas citam o preconceito.

Esta resposta evidencia um grande problema: as PPDs entendem que são excluídas por preconceito e não buscam a qualificação desejada pelas empresas, limitando suas chances de inclusão. Aliás, esta falta de qualificação é lembrada por Cavalcante e Neto (2002) como um dos grandes entraves para a inserção da PPD no mercado de trabalho. Também Kalume (2006) afirma ser visível a falta de preparo dos deficientes na busca de uma colocação nas empresas.

Para este grupo, o que a AES Sul deve fazer para auxiliar no processo de inclusão da PPD é oferecer mais oportunidades de trabalho, independentemente do tipo de limitação.

Para os portadores de deficiência é possível a inclusão para qualquer tipo de deficiência, mas não na área elétrica, em função dos perigos que esta atividade oferece, além do esforço físico necessário para desempenhá-la.

Todos os respondentes sentem-se incluídos na AES Sul, mas nem todos entendem que concorrem em iguais condições com outros candidatos não deficientes em processos seletivos internos.

A fase seguinte desta pesquisa, de caráter descritivo, busca aprofundar os dados da mesma, confrontando os resultados entre os dois grupos e apresentando-os durante as entrevistas.

7.3 ANÁLISE DA FASE DESCRITIVA

Nesta fase do estudo foram entrevistados oito colaboradores da AES Sul, sendo seis do grupo 1 e dois do grupo 2. Pelo grupo 1 participaram dois Analistas, um Especialista, dois Coordenadores e um Gerente, e pelo grupo 2 foram dois Assistentes.

A primeira entrevista com um participante do grupo 1 foi realizada em Porto Alegre com um empregado que trabalha na área de Recursos Humanos. Ela foi gravada e durou em torno de 40 minutos.

Apesar de entender que o principal fator de inclusão seja a legislação, o entrevistado não se mostrou surpreso com a opção de maior percentual, a capacitação do portador de deficiência. Por trabalhar em Recursos Humanos, ele sabe que é uma exigência do perfil dos empregados da AES Sul ter uma boa formação e apresentar os requisitos básicos de cada função para ser contratado. Ele afirma que a empresa não faz concessões, mesmo em processos específicos para PPDs.

Para este entrevistado, o fator que mais dificulta a inclusão de portadores de deficiência ainda é o preconceito. Ele relata a dificuldade que o RH teve em convencer alguns gestores a aceitar PPDs em suas áreas. Mesmo que o candidato tivesse uma boa qualificação, estes gestores encontravam as mais diversas desculpas para não aceitá-lo em suas áreas, evidenciando o preconceito.

De acordo com o entrevistado, a principal contribuição da AES Sul neste processo de inclusão de PPDs é atender a cota legal, e acha justificável que os demais respondentes afirmem que a principal contribuição é dar oportunidades aos PPDs, já que muitos deles não têm idéia das dificuldades de um processo de inclusão. Já com relação às contribuições que os deficientes podem dar para sua própria inclusão sua opinião é compartilhada com os demais: eles precisam se capacitar, de modo a melhor enfrentar os desafios na busca por uma vaga no mercado de trabalho.

Para este entrevistado, a área elétrica, em especial as atividades de campo, não são recomendadas aos portadores de deficiência, em razão da periculosidade e da exigência física. Além disso, portadores de deficiências visuais e mentais teriam maiores dificuldades de inclusão na AES Sul.

Com relação ao que a empresa pode ganhar contratando PPDs, afirma que a principal vantagem é atender a legislação. Com esta resposta, somada às anteriores, percebe-se que este entrevistado analisa a questão da inclusão de PPDs sob a ótica legalista.

O entrevistado conhece razoavelmente a lei das cotas, e não poderia ser diferente, pois trabalha no RH e parece óbvio que pessoas desta área devem conhecer tal legislação. Também conhece a estratégia da AES Sul em contratar aprendizes PPDs e assim ganhar a simpatia do Ministério do Trabalho.

Ao finalizar a entrevista, reforça sua visão legalista da questão, mas afirma que a empresa contrataria portadores de deficiência mesmo sem a obrigação legal. Entretanto, segundo ele, “a empresa poderia contratar PPDs, mas ela não faria nenhum movimento específico para tal”.

O entrevistado número dois trabalha em São Leopoldo e a entrevista, gravada, foi realizada no seu local de trabalho, durando aproximadamente 30 minutos.

Este entrevistado reforça a idéia da necessidade do portador de deficiência ser qualificado, visto que entende que se a PPD tiver uma boa capacitação ela poderá ser contratada, ao passo que se ela não tiver suas possibilidades de inclusão serão menores.

Ele também pensa que a AES Sul deve oferecer mais oportunidades aos portadores de deficiência, desde que eles tenham o perfil adequado. Da mesma forma, afirma que a principal contribuição da PPD no processo de inclusão é buscar uma melhor capacitação, através de seu grau de instrução e de seus conhecimentos específicos da atividade a qual está concorrendo.

Como os demais, também acha que não se pode ter um portador de deficiência trabalhando na área elétrica, em razão do que já foi exposto anteriormente (risco, mobilidade, exigências físicas), e que os deficientes mentais não têm chance de inclusão na AES Sul.

Acredita que o papel da AES Sul neste processo de inclusão serve para reforçar a imagem da empresa perante a sociedade, com ênfase na responsabilidade social, área de forte atuação da empresa ao longo de sua existência.

Com relação a legislação específica, diz não conhecê-la, e também não conhece a estratégia da empresa, apenas sabe que existe uma cota, que a empresa está tentando cumpri-la e de que deverá aceitar um portador de deficiência em sua área.

Finaliza a entrevista dizendo que a AES Sul não é uma empresa preconceituosa, e que todos os deficientes podem participar de processos seletivos, desde que tenham os requisitos básicos do cargo.

A terceira entrevista com um participante do grupo 1 foi realizada através de telefone, pois o mesmo trabalha em Uruguaiana. Esta entrevista foi bastante rápida, durando em torno de dez minutos.

Como a opinião da maioria dos participantes do grupo 1, para ele é imprescindível que a PPD tenha qualificação adequada. Segundo ele, independente da legislação, se o candidato não possuir a formação e as habilidades desejadas ele não será contratado. Ou seja, ele entende que a capacitação é, ao mesmo tempo, o principal fator de inclusão e exclusão de PPDs no mercado de trabalho.

O entrevistado entende que a AES Sul deve ser socialmente responsável e oferecer mais oportunidades aos PPDs, desde que eles tenham qualificação. Percebe-se a incoerência já citada em seção anterior: como ser, ao mesmo tempo, socialmente responsável e exigente em seus critérios de seleção?

De acordo com o entrevistado, “é impossível que um deficiente trabalhe como eletricitista”. Como argumento, cita que a atividade é periculosa e que uma pessoa com limitação não pode exercê-la. Também entende que portadores de deficiência mental não são passíveis de inclusão na empresa.

Com relação as vantagens que a empresa obteria ao contratar PPDs, cita como a principal delas a responsabilidade social corporativa, que reforçaria a boa imagem da AES Sul perante a sociedade.

O entrevistado diz conhecer razoavelmente a lei das cotas. Entretanto, ao solicitar-se que ele falasse um pouco sobre a lei, percebeu-se que na verdade ele a conhecia muito pouco. Quando perguntado sobre seu conhecimento sobre a estratégia adotada pela AES Sul com relação à inclusão de PPDs, admitiu desconhecê-la, talvez temendo ser “desmascarado” novamente.

Finalizando a entrevista, afirma que a legislação não é principal fator de inclusão e que mesmo sem a legislação a empresa contrataria portadores de deficiência.

A entrevista número 4 foi realizada em Porto Alegre, não foi gravada em razão dos motivos apresentados em seção anterior e durou em torno de 15 minutos, visto que o entrevistado foi muito objetivo e sucinto.

Este entrevistado é mais um daqueles que entendem que a capacitação do empregado, mesmo o portador de deficiência, é o que fará a diferença entre ser incluído e ser excluído do mercado de trabalho. Ele é muito mais pragmático: “a AES Sul é uma empresa que visa lucro e seus acionistas, no fundo, não querem saber de responsabilidade social. O que eles querem são empregados capacitados e que produzam o necessário, independentemente de possuírem limitações”. Esta afirmação pode chocar, mas creio que muitos dos participantes do grupo 1 que responderam o questionário também pensam da mesma forma.

Ele tem uma visão totalmente legalista desta questão: para ele, se não fosse a legislação a AES Sul não contrataria portadores de deficiência. Na verdade, ela até poderia contratá-los, desde que eles possuam o perfil necessário. Para este entrevistado, a AES Sul não teria nenhuma vantagem específica com a inclusão de PPDs, somente o fato de auxiliá-los. Entende também que deficientes mentais não têm chances de inclusão.

Afirma não conhecer a lei das cotas nem a estratégia da empresa para incluir os portadores de deficiência. Também não se mostrou muito preocupado em não conhecer nenhum dos dois assuntos.

Finalizou a entrevista dizendo que não se sentiria confortável caso tivesse um portador de deficiência na sua área, pois acredita “que estas pessoas não têm o mesmo ritmo de trabalho do que pessoas normais e atrapalhariam as atividades”.

A quinta entrevista foi realizada em Porto Alegre, não foi gravada e teve duração de 35 minutos.

Este entrevistado entende que o papel da AES Sul não é só dar uma oportunidade de trabalho ao PPD, tampouco atender a legislação: o principal papel da empresa é capacitar e qualificar o portador de deficiência, mesmo que ele não venha a trabalhar na AES Sul. Ele entende que se deve prepará-lo para o mercado e que este é o verdadeiro espírito de um processo de inclusão baseado na responsabilidade social.

Apesar disso, concorda que o deficiente deve fazer a sua parte naquilo que lhe é possível, tentando ter uma boa instrução, adquirindo conhecimentos específicos de uma função, enfim, qualificando-se.

Entretanto, acredita que ainda a legislação é o fator que mais facilita a inclusão. Seu argumento é o seguinte: “dos males o menor: se não houvesse uma legislação específica, provavelmente a maioria das empresas que contratam PPDs não o fariam”. Como fatores que dificultam, procurou dar ênfase a outro item não lembrado pelos demais, que são as necessidades de adaptações nas instalações e materiais. Segundo ele, muitas empresas não estão preparadas para receber os portadores de deficiência.

Ele também concorda que não é recomendável contratar eletricitas com alguma limitação. Acredita que a empresa está sendo muito mais responsável socialmente ao não contratar deficientes para executar estas atividades.

Para este entrevistado, ao contratar PPDs a empresa reforça o sentimento de responsabilidade social, o que traz benefícios para a empresa. Segundo ele, os demais empregados sentem-se mais realizados em trabalhar em empresas socialmente responsáveis e acabam produzindo mais. Além disso, disseminam em suas comunidades este tipo de atitude.

Acredita que a empresa pode tentar incluir qualquer tipo de deficiente, bastando adequar o tipo e grau de limitação a atividade a ser desempenhada.

Salienta conhecer pouco a lei das cotas, apenas sabe que existe uma cota que a empresa deve cumprir, mas foi informado que a empresa vai contratar aprendizes portadores de deficiência e está se preparando para recebê-los em sua área.

Afirma que a empresa tem “em seu sangue” o tema responsabilidade social e acredita que mesmo sem uma legislação específica a empresa contrataria portadores de deficiência.

A sexta e última entrevista foi a mais rica e reveladora, pois o entrevistado é o responsável pela gestão do processo de inclusão de deficientes na empresa. A entrevista não foi gravada, durou 50 minutos e foi realizada em Porto Alegre.

Este entrevistado conhece bem o tema pois acompanha este processo há bastante tempo, sendo inclusive o responsável por negociar com o Ministério do Trabalho e Emprego a questão das cotas e os prazos para adequação.

Ele entende que a legislação facilita a inclusão, porém não é o principal fator para a AES Sul. O entrevistado afirma que mesmo com a questão legal, a empresa não contratará portadores de deficiência sem qualificação. Segundo suas palavras, “A AES Sul não vai contratar PPDs somente para atender a cota. Vamos contratar profissionais com o perfil que exigimos e esta informação é que estamos passando para o Ministério do Trabalho”. Esta afirmação, vinda de um empregado da área de Recursos Humanos, confirma que a ótica legal é importante mas não é a predominante no processo de inclusão de PPDs.

O entrevistado conhece profundamente a lei das cotas e esclarece que uma estratégia da empresa é sensibilizar o MTE através da contratação de aprendizes portadores de deficiência. Com esta demonstração de responsabilidade social a empresa espera negociar com o MTE um prazo maior de adequação da cota. Caso contrário, para evitar a multa, a empresa terá que contratar qualquer PPD, sem nenhum critério. Isto terá reflexos no desempenho da empresa e é justamente isso que ela tenta evitar. O que se quer deixar claro ao MTE é que a empresa vai cumprir a cota no momento em que encontrar candidatos com o perfil exigido. Isto pode levar um mês ou pode levar um ano. Esta flexibilidade de prazo é o principal objetivo da empresa.

Ele confirma também que a empresa não contratará eletricitas PPDs nem adequará sua frota de veículos para que portadores de deficiência dirijam e assim tenham oportunidades de crescimento. Concorda-se com o primeiro ponto mas discorda-se da segunda afirmação. Incluir uma PPD não significa somente contratá-la. Significa oferecer oportunidades de desenvolvimento de sua capacidade,

inclusive criando condições para que ela sintasse com as mesmas condições de desenvolvimento do que os demais empregados sem limitações.

Ele afirma também que a empresa aproveitará a obrigatoriedade legal para criar um projeto estruturado de inclusão voltado para a responsabilidade social corporativa, o que trará visibilidade para a AES Sul.

O entrevistado finaliza a conversa mostrando-se satisfeito com o desempenho dos atuais empregados portadores de deficiência, e que este bom desempenho tem sensibilizado os demais gestores, o que pode criar mais oportunidades de contratação de PPDs.

Somente após as seis entrevistas com os participantes do grupo 1 é que se iniciaram as entrevistas com os participantes do grupo 2.

A primeira entrevista com um participante do grupo 2 foi realizada através de telefone, em razão da distância, pois ele trabalha na unidade da AES Sul de Santa Maria. As condições para a entrevista não foram as ideais pois ela durou apenas dez minutos, entretanto foi possível extrair muitas informações do entrevistado sobre sua opinião a respeito da inclusão.

O entrevistado iniciou contando sobre o seu processo seletivo na empresa. Ele ingressou na AES Sul em 1999, participando de uma seleção específica para portadores de deficiência. Entretanto, entende que em função de sua formação e de sua experiência anterior poderia concorrer em um processo com candidatos sem nenhuma limitação.

Antes deste processo, ele encontrou diversas dificuldades ao buscar uma oportunidade no mercado de trabalho. Segundo ele, mesmo tendo formação de nível superior, as empresas não o contratavam em razão do preconceito.

Após esta introdução, foram apresentados os resultados da pesquisa e solicitou-se que ele comentasse os itens apresentados. Para o primeiro item, “fatores que facilitam a inclusão”, sua opinião é de que, realmente, a legislação é o principal fator. Ao ser informado de que os participantes do grupo 1 elegeram a capacitação da PPD como o principal fator, comentou que achava estranho uma empresa como a AES Sul, que diz ser socialmente responsável, exigir capacitação de uma PPD. Para o item “fatores que dificultam a inclusão”, sua opinião é de que o preconceito é o principal fator.

Com relação às contribuições que a empresa pode oferecer no processo de inclusão das PPDs, sua opinião é de que a AES Sul poderia oferecer cursos de aperfeiçoamento aos portadores de deficiência, mesmo sem contratá-los. Para ele, a empresa tem condições de criar um projeto de capacitação, oferecendo formação aos portadores de deficiência e preparando-os para o mercado de trabalho. Da mesma forma, entende que a melhor contribuição que o deficiente pode oferecer para sua própria inclusão é buscar aperfeiçoar sua formação e conhecimentos técnicos. Segundo ele, isto aumenta a possibilidade de inserção no mercado de trabalho.

Em relação a identificação de áreas para aproveitamento das PPDs, o entrevistado entende que não é recomendado para o portador de deficiência trabalhar como eletricista de rede, em razão do maior risco de acidente, visto que esta atividade exige esforço e mobilidade.

Para o entrevistado, todos os deficientes são passíveis de inclusão, independente de sua limitação. Deve-se, entretanto, adequar o tipo de deficiência ao tipo de atividade. Por exemplo, não é possível um cadeirante eletricista, mas é perfeitamente viável um cadeirante trabalhando em atividades administrativas ou técnicas internas.

O entrevistado admite conhecer pouco a lei das cotas, e entende que isto pode ser um limitador a outros deficientes. Para ele, se os deficientes conhecessem a legislação, poderiam buscar seus direitos e aumentar suas chances de inclusão no mercado de trabalho.

Admite desconhecer a estratégia da AES Sul com relação aos PPDs. Ao conhecer os resultados da pesquisa que indicam que nenhuma PPD a conhece, questiona a validade do processo de inclusão, já que os principais envolvidos não sabem o que a empresa pretende.

Após a apresentação dos resultados da pesquisa, deixou-se em aberto o restante da entrevista, e estimulou-se o entrevistado a falar sobre qualquer aspecto deste tema. Para o entrevistado, a empresa peca no aspecto acessibilidade. Ele não tem maiores problemas com relação a este assunto pois sua deficiência é em um dos membros superiores. Entretanto, apesar de achar viável um cadeirante trabalhar

na AES Sul, entende que a empresa não tem a estrutura adequada para receber este tipo de deficiente.

Com relação a oportunidades futuras, apesar de sua boa formação e de seu longo tempo dentro da empresa, quase dez anos, acredita que não participa em igualdade de condições com os demais candidatos em um processo seletivo interno, em especial naqueles em que se exige habilitação para dirigir. Segundo ele, um Gerente já lhe disse que isso limita suas possibilidades de crescimento dentro da empresa. Como sugestão, pede que a empresa reveja esta questão, adaptando alguns de seus veículos para o uso de deficientes.

Finalizando a entrevista, ao analisar todos os aspectos relativos a este tema, entende que a empresa, mesmo sem a obrigação legal, não restringiria a participação de PPDs em processos seletivos. Mas salienta que isso não quer dizer que portadores de deficiência seriam contratados, por isso afirma que a legislação é o fator que mais favorece a inclusão.

A segunda entrevista com um participante deste grupo foi realizada em Porto Alegre, local de trabalho da PPD. A entrevista durou aproximadamente trinta minutos.

Da mesma forma que o entrevistado anterior, ele iniciou contando sobre o seu processo seletivo. No final de 1999 participou de uma seleção para entregador de conta em Canoas, concorrendo em iguais condições com candidatos não-deficientes. Foi aprovado e admitido em janeiro de 2000, e após alguns anos, em razão de seu bom desempenho, foi realocado para a área financeira em Porto Alegre, onde desempenha atualmente o cargo de Assistente Financeiro.

Apresentarem-se os resultados da pesquisa e solicitou-se que ele comentasse estes resultados. Para o item “fatores que facilitam a inclusão”, também afirma que a legislação é o principal motivo de contratação de portadores de deficiência. Para o item “fatores que dificultam a inclusão”, sua opinião também é de que principal fator é o preconceito.

Sua opinião a respeito da principal contribuição da AES Sul para a inclusão de PPDs é que a empresa poderia divulgar mais o seu projeto, já que nem ele o conhece direito, reforçando a idéia de que a empresa não divulga o seu projeto nem sua estratégia de atuação.

Assim como o entrevistado anterior, sua sugestão para as PPDs que queiram aumentar suas chances de inclusão é procurar se qualificar, tanto em nível de formação quanto em conhecimentos técnicos.

O entrevistado entende é possível que um deficiente trabalhe em qualquer área da empresa. Provavelmente esta resposta foi dada em razão dele trabalhar em uma área administrativa e não conhecer a realidade da área de campo da empresa. Ao apresentarem-se os dados da pesquisa onde somente ele assinalou esta possibilidade, disse que estaria refletindo melhor sobre esta opinião.

Ele admite conhecer muito pouco a lei das cotas. Ao ser questionado se este desconhecimento pode diminuir a possibilidade de inclusão de uma PPD, ele respondeu afirmativamente.

Na parte aberta da entrevista, finalizou destacando a iniciativa da empresa em contratar portadores de deficiência, mas acredita que se não fosse o fator legal a empresa provavelmente não contrataria PPDs. Acredita que seu caso foi diferente, pois participou de um processo não-exclusivo para PPDs.

Em resumo, as opiniões dos participantes do grupo 2 foram mais homogêneas, facilitando a interpretação da visão dos empregados portadores de deficiência. Já para o grupo 1 as opiniões foram mais diversas, e uma melhor interpretação do processo só foi possível ao final da última entrevista com o responsável pela área de RH.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo permitiu o esclarecimento sobre diversos aspectos referentes ao processo de inclusão de portadores de deficiência na AES Sul. Aliar os conceitos estudados com a pesquisa permitiu responder todas as questões levantadas neste estudo.

Neste capítulo serão apresentadas as principais conclusões do estudo, bem como mostrar algumas recomendações e apontar as limitações encontradas na execução da pesquisa.

8.1 CONCLUSÕES

Nesta seção serão apresentadas as conclusões de acordo com os objetivos propostos nesta pesquisa.

8.1.1 Fatores que facilitam ou dificultam a inclusão das PPDs

O objetivo específico “a” deste estudo se propôs a identificar fatores que facilitariam ou dificultariam a inclusão de portadores de deficiência na empresa. Através dos resultados da pesquisa, evidencia-se que a AES Sul considera a capacitação adequada das PPDs, em relação a sua formação e aos seus conhecimentos técnicos, como o principal fator de inclusão. Já os PPDs entendem que o principal fator de inclusão é a legislação, ou seja, sem a Lei das Cotas de

nada adiantaria a sua capacitação, pois as empresas não ofereceriam oportunidades.

Com relação ao principal fator dificultador da inclusão, este seria o preconceito. A baixa capacitação e a necessidade de adaptações nas instalações e materiais também são fatores importantes que criam barreiras, dificultando a entrada dos portadores de deficiência no mercado de trabalho. As PPDs também apontam o preconceito como o principal entrave.

Os gestores entendem que dar oportunidades as PPDs é a principal contribuição da empresa para a inclusão dos portadores de deficiência. Percebe-se então uma incompatibilidade de opiniões: a empresa entende que precisa dar mais oportunidades, mas exige que a PPD tenha capacitação, o que não é o que ocorre na prática. Na opinião das PPDs, é preciso que a empresa dê mais oportunidades, entretanto ela não deve se ater às limitações dos portadores de deficiência.

Na visão dos gestores, se a PPD buscar uma melhor qualificação suas chances de entrar no mercado crescem bastante, o que também é reforçado pelos portadores de deficiência.

Conclui-se então que a capacitação da PPD é fundamental para a inclusão na AES Sul e que sem ela o portador de deficiência não terá oportunidades na empresa, mesmo com a existência da Lei das Cotas.

8.1.2 Identificação de áreas ou atividades passíveis de inclusão

O objetivo específico “b” deste estudo se propôs a identificar áreas e atividades ideais para aproveitamento das PPDs.

Evidencia-se que existe uma atividade em que não é prudente incluir um portador de deficiência na AES Sul: a atividade de eletricista de campo, aquele empregado que trabalha diretamente na rede elétrica. Entre as principais razões para esta limitação está o fato de que o empregado que desempenha esta atividade

precisa ter grande mobilidade (subir em escadas, subir em postes, carregar material) e que a atividade em si já é perigosa para profissionais sem limitações, e que este risco aumenta quando um portador de deficiência a desempenha.

Hoje o quadro de PPDs da empresa compõe-se de empregados que, em sua maioria, desempenham atividades administrativas. Sugere-se, então, que a empresa inclua entre seus portadores de deficiência outros profissionais com formação específica, como engenheiros, eletrotécnicos, contadores, cargos cujas atividades não são limitadas em razão de deficiências.

Uma questão levantada pelas PPDs é o fato de, por suas limitações, ficarem alijados de participar de processos seletivos em que a atividade inclua a tarefa de dirigir. Se a empresa entende que seu processo de inclusão tem por objetivo a responsabilidade social, por que não adaptar sua frota de carros, permitindo que deficientes o dirijam? Desta forma, qualquer empregado que atender os requisitos de um determinado cargo poderá se candidatar ao mesmo, sem nenhum tipo de discriminação.

Entretanto, ao entrevistar os empregados do RH, percebe-se que a empresa não tem nenhuma intenção em adequar sua frota às limitações das PPDs.

8.1.3 Expectativa da empresa com relação à inclusão das PPDs

O objetivo específico “c” deste estudo se propôs a identificar a expectativa da empresa com relação ao aproveitamento das PPDs.

Percebe-se que o grau de instrução, o tipo de deficiência, os conhecimentos técnicos, a experiência e os valores individuais da PPD são levados em consideração em processos de inclusão de portadores de deficiência, bem como a responsabilidade social corporativa.

Mas então surge uma discrepância: responsabilidade social, neste caso específico, pressupõe dar oportunidades de inclusão ao mercado de trabalho para

pessoas que, usualmente, estão alijadas do mesmo. Então como a empresa pode exigir formação e experiência para estas pessoas? O ideal seria dar oportunidades de trabalho justamente para aqueles sem formação ou experiência, que se encontram à margem do processo. Este é o real objetivo de um projeto de inclusão de PPDs vinculado à responsabilidade social corporativa.

Sugere-se então rever a política de seleção para deficientes, deixando de exigir capacitação e experiência, dando ênfase ao potencial de desenvolvimento do portador de deficiência.

8.1.4 Estratégias adotadas pela empresa para inclusão das PPDs

O objetivo específico “d” deste estudo se propôs a avaliar a estratégia da empresa para cumprir a lei das cotas para portadores de deficiência.

Os gestores entendem que contratar portadores de deficiência eleva o sentimento de responsabilidade social que a empresa deve ter, corroborando a afirmação de Gil (2002) de que empresas que adotam políticas inclusivas em relação aos portadores de deficiência reforçam sua imagem perante a sociedade.

Segundo a pesquisa, ao planejar o projeto de inclusão, a empresa deve levar em consideração o tipo e o grau de deficiência. Mesmo que a maioria afirme que a deficiência não influi num processo seletivo, o estudo mostra que os gestores consideram o tipo e o grau de deficiência ao selecionar um candidato. Sendo assim, de acordo com a pesquisa, percebe-se que as pessoas portadoras de deficiência mental têm menores chances de inclusão do que as que possuem deficiência auditiva.

Com base nas entrevistas percebe-se que a AES Sul priorizará requisitos básicos do cargo ao invés da legislação nos processos seletivos. Independentemente da cota legal, os empregados deficientes deverão possuir os pré-requisitos necessários para a contratação. Segundo o gestor da área de Recursos Humanos, a empresa só contratará portadores de deficiência que se

encaixem no perfil desejado. Ou seja, a empresa não irá contratar qualquer PPD simplesmente para cumprir a cota legal. Novamente percebe-se que a ótica da capacitação é o que predomina neste processo.

Ainda de acordo com as informações obtidas nas entrevistas, em especial com os empregados do RH, percebe-se a principal estratégia da empresa: contratar aprendizes, mesmo que estes não sejam considerados na cota legal, com o objetivo de sensibilizar o Ministério Público e assim aumentar o prazo para enquadramento.

8.1.5 Influência da legislação na inclusão das PPDs

O objetivo específico “e” deste estudo se propôs a identificar de que forma a legislação influencia na contratação da PPD e se essa dimensão é a principal responsável pela inclusão da PPD.

Grande parte dos gestores não conhece a legislação específica sobre os portadores de deficiência, mas dizem conhecer a estratégia da empresa com relação a este assunto.

Seguindo a mesma tendência das seções anteriores, a maioria dos gestores não considera a legislação como o fator mais importante no processo de inclusão, e entende que mesmo sem a obrigação legal a AES Sul incluiria portadores de deficiência em seus processos seletivos.

Ao entrevistar os gestores percebe-se que a legislação realmente não é o principal fator de inclusão, porém ela influencia na contratação de PPDs.

A conclusão a que se chega é que no discurso a responsabilidade social é o principal objetivo da inclusão. Porém, quando confrontamos com a situação atual, percebe-se que não há verdadeiramente um projeto de inclusão. O que se percebe é que, em razão da legislação, a empresa passou a dar importância para este tema. Em consequência disso, ao surgir a necessidade de contratar PPDs a empresa transformou esta necessidade em responsabilidade social.

É verdade que a AES Sul não faz distinção em seus processos seletivos, porém nenhum movimento de estimular a participação de portadores de deficiência, tanto em processos seletivos internos quanto externos, é percebido.

Em resumo, a empresa não tem uma política de inclusão definida. O que acontece é que, em razão da obrigatoriedade definida em lei, a empresa aproveitou e contratou PPDs que estivessem de acordo com o perfil exigido e assim ela vai completando sua cota, ao mesmo tempo em que reforça uma imagem positiva perante a sociedade, como uma empresa que se preocupa com o social.

8.2 LIMITAÇÕES

A escolha pontual, e não aleatória dos gestores respondentes, poderá revelar diferentes resultados se a pesquisa fosse efetuada com uma amostra aleatória, ou mesmo com uma pesquisa que englobasse todos os gestores.

Portanto, os resultados revelam a opinião de um determinado grupo de gestores, que pode ser ou não a opinião da maioria dos gestores e da própria empresa.

A realização de duas entrevistas por telefone, em razão da distância física, também trouxe limitações a este estudo, já que não houve a possibilidade de extrair mais informações em razão do tempo limitado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMIRALIAN, Maria Lúcia Toledo Moraes *et. al.* Conceituando deficiência. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 34, n. 01, p. 97-103, fev.2000.

ANTUNES, Elaine Di Diego. **Elaboração de estudos de caso nas organizações**. UFRGS/EA: Porto Alegre, 2007.

BATISTA, Cristina Abranches Mota. A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho: um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 8, n. 12, p. 113-114, dez.2002.

BOTINI, Joana (coord.). **Deficiência e competência: programa de inclusão de pessoas portadoras de deficiência nas ações educacionais do Senac**. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2002.

BRASIL. Lei 7.853 de 24 de Outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio as pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE. Institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas. Disciplina a atuação do Ministério Público. Define crimes e dá outras providências. In: **Diário Oficial da União**, Brasília, 24 out. 1989, 168º da Independência e 1 01º da República.

BRASIL. Decreto 3.298 de 20 de Dezembro de 1999. Regulamenta Lei 7.853 de 24 de Outubro de 1989. Dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência. Consolida as normas de proteção e dá outras providências. In: **Diário Oficial da União**, Brasília, 21 dez. 1999.

BRASIL. Lei 8.213 de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. In: **Diário Oficial da União**, Brasília, 24 jul. 1991, 170º da Independência e 103º da República.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de *et. al.* Inserção social e no mercado formal de trabalho: um estudo realizado com portadores de deficiência em Cabo Verde - África. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 29., 2005, Brasília. **Anais eletrônicos...** Brasília: EnANPAD, 2005. 1 CD-ROM.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Análise da inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2007. 1 CD ROM.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO, Francisco Ferreira Jorge Neto. **O portador de deficiência no mercado formal de trabalho.** Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul. Doutrinas, 2002. Disponível na Internet: <http://www.mp.rs.gov.br/dirhum/doutrina/id249.htm>. Acesso em 07 Abr. 2008.

DOVAL, Jorge Luiz Moraes. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências.** 2006. 199 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.

GIL, Marta (coord). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GLAT, Rosana; FERNANDES, Edicléa Mascarenhas. Da educação segregada à educação inclusiva: uma breve reflexão sobre os paradigmas educacionais no contexto da educação especial brasileira. **Revista Inclusão**, São Paulo, n. 01, p. 35-39, out.2005.

GUGEL, Maria Aparecida. **Inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho:** papel do Ministério Público do Trabalho. Ministério Público do Trabalho. Publicações, 2001. Disponível na Internet: <http://www.mpt.gov.br/publicacoes/pub02.html>. Acesso em 20 mar. 2008.

HEINSKI, Rosangela Maria Mendonça Soares. Um estudo sobre a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 28., 2004, Curitiba. **Anais eletrônicos...** Curitiba: EnANPAD, 2004. 1 CD-ROM.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DEFESA DOS DIREITOS DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA (IBDD). **Responsabilidade social e diversidade:** deficiência, exclusão e trabalho. Rio de Janeiro: BNDES, 2004.

KALUME, Pedro de Alcântara. **Deficientes:** ainda um desafio para o governo e para a sociedade. 1.ed. São Paulo: LTR, 2006.

MATTOS, Ana Maria; SOARES, Mônica Fonseca; FRAGA, Tânia Maria de Abreu. **Normas para apresentação de trabalhos acadêmicos da Escola de Administração.** UFRGS/EA: Porto Alegre, 2007.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração:** guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de casos. São Paulo: Atlas, 1999.

RIBAS, João Baptista Cintra. **O que são pessoas deficientes.** 6.ed. São Paulo: Brasiliense, 2003.

YIN, Robert K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO GRUPO 1

1) Faixa Etária

- Menos de 18 anos
- Entre 18 e 25 anos
- Entre 26 e 35 anos
- Entre 36 e 45 anos
- Mais de 45 anos

2) Gênero

- Feminino
- Masculino

3) Escolaridade

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Ensino Superior
- Pós-Graduação/Mestrado/Doutorado

4) Qual o cargo que você ocupa na empresa?

5) Entre as suas atribuições, inclui-se a decisão sobre contratação de pessoas?

- Sim
- Não

6) Você tem ou já teve relação de proximidade com alguma Pessoa Portadora de Deficiência (PPD)?

- Sim
- Não

7) Em caso positivo, qual seu vínculo com esta(s) pessoa(s)?

8) Em caso positivo, qual a deficiência que acomete esta(s) pessoa(s)?

9) Você conhece a Lei das Cotas para Pessoas Portadoras de Deficiência (Lei 8213/91)?

- Não conheço
- Conheço pouco
- Conheço razoavelmente
- Conheço bastante

10) Você conhece a estratégia adotada pela AES Sul com relação à Lei das Cotas para Pessoas Portadoras de Deficiência?

- Sim
- Não

11) Em seu time/área, existe alguma Pessoa Portadora de Deficiência?

- Sim
- Não

12) Em caso positivo, quais o(s) cargo(s) ou atividade(s) que esta(s) pessoa(s) desempenha(m)?

13) Se você tivesse que tomar a decisão de contratar ou não uma Pessoa Portadora de Deficiência (PPD), quais das características abaixo seriam levadas em consideração? (podem ser assinaladas mais de uma)

- Grau de Instrução da PPD
- Conhecimentos Técnicos da PPD
- Experiência Anterior da PPD
- Aparência Física da PPD
- Tipo de Deficiência da PPD
- Grau de Deficiência da PPD
- Investimentos em Infra-Estrutura e Equipamentos Especiais para receber a PPD
- Valores Individuais da PPD

- () Responsabilidade Social Corporativa
- () Cumprimento da Cota Legal
- () Outra: _____

14) Das características acima marcadas, quais as 3 (três) mais importantes, na sua opinião? Colocar em ordem de importância

- a) _____
- b) _____
- c) _____

15) Na sua opinião, quais os fatores que FACILITAM a contratação de Pessoas Portadoras de Deficiência?

16) Na sua opinião, quais os fatores que DIFICULTAM a contratação de Pessoas Portadoras de Deficiência?

17) Na sua opinião, quais as vantagens para a AES Sul com a contratação de Pessoas Portadoras de Deficiência?

18) Com relação aos tipos de deficiência, na sua opinião quais não são passíveis de inclusão na AES Sul? (podem ser assinalados mais de um tipo)

- Deficiência Física
- Deficiência Auditiva
- Deficiência Visual
- Deficiência Mental
- Todas são passíveis

19) Num determinado processo seletivo temos dois candidatos finalistas e apenas um será contratado. Ambos tem formação, qualificação e experiência semelhantes. Entretanto, o candidato 2 é portador de deficiência.

a) A deficiência do candidato 2 influenciaria sua escolha?

- Sim
- Não

b) O tipo de deficiência do candidato 2 influenciaria sua escolha?

- Sim
- Não

c) O grau de deficiência do candidato 2 influenciaria sua escolha?

- Sim
- Não

20) Conhecendo as atividades de sua área, conhecendo o perfil dos seus subordinados ou colegas, conhecendo a estrutura da AES Sul, na sua opinião, em sua área é possível uma Pessoa Portadora de Deficiência exercer alguma atividade?

- Sim
- Não

Por quê?

21) No seu entender, como a AES Sul pode contribuir para a inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência no mercado de trabalho?

22) No seu entender, como as Pessoas Portadoras de Deficiência podem contribuir para a sua própria inclusão no mercado de trabalho?

23) Se a AES Sul não tivesse a obrigação legal de contratar Pessoas Portadoras de Deficiência, na sua opinião a empresa incluiria uma PPD no processo seletivo?

- Sim
- Não

24) Se você tivesse o poder de decidir sobre a contratação de Pessoas Portadoras de Deficiência e não existisse obrigação legal da AES Sul, você incluiria uma PPD no processo seletivo de sua área?

- Sim
- Não

25) Na sua opinião, existe alguma área ou atividade na AES Sul onde uma PPD não possa trabalhar?

- Sim
- Não

Qual área/atividade?

Por quê?

APÊNDICE 2 – QUESTIONÁRIO GRUPO 2

1) Faixa Etária

- Menos de 18 anos
- Entre 18 e 25 anos
- Entre 26 e 35 anos
- Entre 36 e 45 anos
- Mais de 45 anos

2) Gênero

- Feminino
- Masculino

3) Escolaridade

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Ensino Superior
- Pós-Graduação/Mestrado/Doutorado

4) Qual o seu tipo de deficiência:

- Paraplegia: perda transitória ou definitiva da capacidade de realizar movimentos devido à ausência de força muscular de ambos os membros inferiores;
- Paraparesia: perda parcial das funções motoras dos membros inferiores;
- Monoplegia: perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);
- Monoparesia: perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);
- Tetraplegia: perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores;
- Tetraparesia: perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores;
- Triplegia: perda total das funções motoras em três membros;
- Triparesia: perda parcial das funções motoras em três membros;
- Hemiplegia: paralisia da metade do corpo. Compromete metade da face, braço e pernas do mesmo lado;
- Hemiparesia: perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);
- Ostomia: intervenção cirúrgica que permite criar uma comunicação entre o órgão interior e o exterior, com a finalidade de eliminar os dejetos do organismo;
- Amputação ou Ausência de Membro: perda total de um determinado segmento de um membro (inferior ou superior);

- () Paralisia Cerebral: lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central;
- () Nanismo: anomalia do desenvolvimento com insuficiência do crescimento;
- () Membros com Deformidade Congênita ou Adquirida: a pessoa que nasce com deformidade dos membros inferiores ou superiores;
- () Deficiência Auditiva;
- () Deficiência Visual;
- () Deficiência Mental;
- () Deficiência Múltipla;
- () Reabilitado Profissional

5) Você estudou em uma instituição de ensino regular ou em uma instituição de ensino especial?

6) Qual o cargo que você ocupa na empresa?

7) Antes de trabalhar na AES Sul você teve outros empregos? Qual(is)?

8) Em caso de resposta positiva na questão anterior, quando e como você começou a trabalhar?

9) Você teve muitas dificuldades de encontrar um emprego?

13) Você conhece a Lei das Cotas para Pessoas Portadoras de Deficiência (Lei 8213/91)?

- () Não conheço
- () Conheço pouco
- () Conheço razoavelmente
- () Conheço bastante

14) Você conhece a estratégia adotada pela AES Sul com relação à Lei das Cotas para Pessoas Portadoras de Deficiência?

- () Sim
- () Não

15) Na sua opinião, quais os fatores que FACILITAM a contratação de Pessoas Portadoras de Deficiência?

16) Na sua opinião, quais os fatores que DIFICULTAM a contratação de Pessoas Portadoras de Deficiência?

17) Na sua opinião, quais as vantagens para a AES Sul com a contratação de Pessoas Portadoras de Deficiência?

18) Com relação aos tipos de deficiência, na sua opinião quais não são passíveis de inclusão na AES Sul? (podem ser assinalados mais de um tipo)

- () Deficiência Física
- () Deficiência Auditiva
- () Deficiência Visual
- () Deficiência Mental
- () Todas são passíveis

19) No seu entender, como a AES Sul pode contribuir para a inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência no mercado de trabalho?

20) No seu entender, como as Pessoas Portadoras de Deficiência podem contribuir para a sua própria inclusão no mercado de trabalho?

21) Se a AES Sul não tivesse a obrigação legal de contratar Pessoas Portadoras de Deficiência, na sua opinião a empresa incluiria uma PPD no processo seletivo?

- () Sim
- () Não

22) Na sua opinião, existe alguma área ou atividade na AES Sul onde uma PPD não possa trabalhar?

- () Sim
- () Não

Qual área/atividade?

Por quê?

23) Na sua opinião, em casos de promoções na AES Sul, você concorre em iguais condições com outros candidatos? Por quê?

24) Você se sente incluído na AES Sul?

25) Quais são seus planos profissionais para o futuro?

ANEXO 1 – LEI DAS COTAS PARA PPDs (ARTIGOS 89 A 93)**LEI N° 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991**

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

**Capítulo II
DAS PRESTAÇÕES EM GERAL****Seção VI
DOS SERVIÇOS****Subseção II
Da Habilitação e da Reabilitação Profissional**

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

- a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;
- b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;
- c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

Art. 90. A prestação de que trata o artigo anterior é devida em caráter obrigatório aos segurados, inclusive aposentados e, na medida das possibilidades do órgão da Previdência Social, aos seus dependentes.

Art. 91. Será concedido, no caso de habilitação e reabilitação profissional, auxílio para tratamento ou exame fora do domicílio do beneficiário, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 92. Concluído o processo de habilitação ou reabilitação social e profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão

ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar.

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%.

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

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