

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE MARACAJU
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

DAGNER PEREIRA MELO

ADMINISTRANDO AS DIFERENÇAS - UM ESTUDO SOBRE A
INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO EM MARACAJU/MS

MARACAJU – MS

2014

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE MARACAJU
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

DAGNER PEREIRA MELO

ADMINISTRANDO AS DIFERENÇAS - UM ESTUDO SOBRE A
INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO EM MARACAJU/MS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a UEMS Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul - Unidade de Maracaju - como exigência parcial para obtenção do grau Bacharel em Administração, sob orientação do professor Dr. Airton Pinto de Moura.

MARACAJU – MS

2014

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL

REITOR

Prof. Dr. Fábio Edir dos Santos Costa

VICE-REITORA

Prof.^a Dr.^a Eleuza Ferreira Lima

COORDENADOR DE CURSO

Prof. Me. Alex Sandro Richter Von Mühlen

ORIENTADOR

Prof. Dr. Airton Pinto de Moura

A monografia intitulada “ADMINISTRANDO AS DIFERENÇAS - UM ESTUDO SOBRE A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO EM MARACAJU NO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL”, apresentada por Dagner Pereira Melo, como exigência parcial para obtenção do grau Bacharel em Administração da UEMS Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul – Unidade de Maracaju, foi_____.

Maracaju MS, ____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Airton Pinto de Moura (Orientador)

Prof. Me. Alex Sandro Richter Von Mühlen

Prof.^a Me. Daniela Garcia Correa de Assis

RESUMO

Um grande desafio para as empresas brasileiras na área de gestão de pessoas é desenvolver uma ação competente para a inclusão das pessoas com deficiência no seu ambiente de trabalho. A muito se tem discutido sobre a questão da integração e utilização de sua mão de obra no mercado de trabalho, identificando-se um grande desencontro de informações. A igualdade entre pessoas com deficiência e as demais pessoas em termos de direitos e dignidade é garantido de acordo com a Constituição Federal, identificando nas diferenças, todos os direitos que lhes são pertinentes. Assim, se faz necessário abordar a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, e as dificuldades das empresas e dos trabalhadores na inserção de pessoas com deficiência no mercado, além de propor a análise dos benefícios e resultados obtidos pela inclusão social, que podem ser tanto para pessoa contratada, como também para à empresa, podendo inclusive gerar lucros e melhorar a imagem da empresa junto à sociedade, de forma a colaborar com o abandono da ideia já ultrapassada do mero assistencialismo, e efetivar o princípio da dignidade da pessoa humana através do trabalho. Para isto, se fez uso de um questionário aplicado ao gerente das empresas ou ao supervisor do setor de recursos humanos para se levantar a visão destes sobre a inclusão. Descobriu-se que as mudanças necessárias para a inclusão destes profissionais estão sendo feitas, porem ainda há muito que ser feito para que o mercado de trabalho do município possa garantir a igualdade de direitos para todos.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência; Responsabilidade Social; Inclusão.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
1.1 TEMA E PROBLEMATIZAÇÃO	8
1.2 JUSTIFICATIVA	9
1.3 HIPÓTESE	10
1.4 OBJETIVOS	11
1.4.1 OBJETIVO GERAL	11
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
2 REVISÃO DE LITERATURA	12
2.1 CONTEXTO HISTÓRICO	12
2.2 LEGISLAÇÃO	16
2.3 ATUALIDADE.....	23
2.4 MARACAJU	26
2.4.1 BREVE HISTÓRICO	26
2.4.2 INFORMAÇÕES GEOGRÁFICAS	28
2.4.3 FORMAÇÃO ADMINISTRATIVA.....	29
3 MATERIAL E MÉTODOS	30
3.1 CENÁRIO DA PESQUISA	30
3.2 PERFIL DAS EMPRESAS	31
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	34
4.1 QUESTIONÁRIO DE AUTOAVALIAÇÃO	34
4.2 QUESTIONARIO SOBRE INCLUSÃO NA EMPRESA	44
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	53

REFERÊNCIAS.....	57
APÊNDICE	60

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – MISSÃO DA EMPRESA	34
GRÁFICO 2 – VISÃO DE FUTURO DA EMPRESA.....	35
GRÁFICO 3 – ESTRATÉGIAS DA EMPRESA	36
GRÁFICO 4 – INDICADORES E METAS DAS EMPRESAS	36
GRÁFICO 5 – EXIGÊNCIAS LEGAIS APLICÁVEIS À EMPRESA.....	37
GRÁFICO 6 – NÍVEL DE COMPROMETIMENTO COM A COMUNIDADE	38
GRÁFICO 7 – FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES DAS PESSOAS	38
GRÁFICO 8 – PADRÃO DE SELEÇÃO DE COLABORADORES.....	39
GRÁFICO 9 – CAPACITAÇÃO DOS COLABORADORES.....	40
GRÁFICO 10 – FONTES DE CAPTAÇÃO E DIVULGAÇÃO	40
GRÁFICO 11 – AÇÕES PARA O BEM-ESTAR E A SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES	41
GRÁFICO 12 – RESPONSABILIDADE SOCIAL.....	42
GRÁFICO 13 – CONTRIBUIÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO SOCIAL DA COMUNIDADE	43
GRÁFICO 14 – AÇÕES COM AS PARTES INTERESSADAS.....	43
GRÁFICO 15 – VISÃO DAS EMPRESAS SOBRE A INCLUSÃO NO TRABALHO.....	45
GRÁFICO 16 – EXPERIÊNCIA COM A INCLUSÃO	45
GRÁFICO 17 – TIPO DE DEFICIÊNCIA POR EMPRESA.....	46
GRÁFICO 18 – GRAU DE ESCOLARIDADE EXIGIDO	47
GRÁFICO 19 – CRITÉRIOS DE MAIOR RELEVÂNCIA NO PROCESSO DE SELEÇÃO	47
GRÁFICO 20 – DIFICULDADES NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	48
GRÁFICO 21 – PERFIL DO PROFISSIONAL COM DEFICIÊNCIA	49
GRÁFICO 22 – BENEFÍCIOS PARA O PROFISSIONAL.....	49
GRÁFICO 23 – BENEFÍCIOS PARA A EMPRESA	50
GRÁFICO 24 - DESAFIOS IDENTIFICADOS PELA EMPRESA.....	51
GRÁFICO 25 – INICIATIVAS PARA RECEPÇÃO E AMBIENTAÇÃO DO COLABORADOR.....	51
GRÁFICO 26 – MODIFICAÇÕES ARQUITETÔNICAS	52

LISTA DE ABREVIATURAS

ADCE - Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas

CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CONADE - Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência

CORDE - Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência

DRT - Delegacia Regional do Trabalho

FUNTRAB - Fundação de Trabalho

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ICP Brasil - Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileiras

INES - Instituto Nacional de Educação de Surdos

INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

ONU - Organização das Nações Unidas

RH - Recursos Humanos

1 INTRODUÇÃO

1.1 TEMA E PROBLEMATIZAÇÃO

Muito se discute a respeito dos direitos e necessidades das pessoas com deficiência. Porém, percebe-se que elas têm encontrado grandes obstáculos para a sua aceitação e participação na sociedade. As barreiras arquitetônicas, a falta de formação e informação e, acima de tudo, o preconceito, ainda tem delegado a estas pessoas papéis e posições muito abaixo de suas potencialidades. Assim surgem as seguintes questões: Quais são estas dificuldades encontradas pelas empresas no momento do recrutamento e seleção de colaboradores com deficiência e que fatores as causam?

Uma vez que o trabalho tem um papel central na constituição do caráter dos indivíduos e da sociedade, a legislação trabalhista brasileira vem garantir para as pessoas com deficiência a possibilidade de inserção no mercado. Porém, isso não diminuiu as dificuldades da inclusão social. Além de questões como a baixa escolaridade e a qualificação desta população, existem também, dificuldades dos empregadores em lidar com o assunto, principalmente pela falta de conhecimento e pelo preconceito.

Devido a esse grande desencontro de informações sobre a questão da integração da pessoa com deficiência e utilização de sua mão de obra no mercado de trabalho, defende-se, a igualdade entre pessoas com deficiência e as demais pessoas em termos de direitos e dignidade de acordo com o exposto na Constituição Federal de 1988, identificando nas diferenças, todos os direitos que lhes são pertinentes e que, a partir daí, possamos encontrar medidas específicas para o Estado e a sociedade, eliminarem as dificuldades ou incapacidades, causadas pelos ambientes humano e físico contra as pessoas com deficiência. Enfim, considerar e demonstrar em vários aspectos o valor humano destes, que por muitas vezes, são discriminados sem justa causa.

As pessoas têm direitos e deveres que devem ser respeitados enquanto cidadãos e ter espaço para expressar suas ideias. As empresas têm suas metas e regras, que podem ser conduzidas sem cair no assistencialismo. Desta forma, discutir o

preconceito pressupõe grande participação dos indivíduos e da sociedade, por isso refletir sobre preconceito se torna uma tarefa sempre inacabada e complexa, além de sempre necessária para a inclusão social.

1.2 JUSTIFICATIVA

Encontrar estudos no campo da administração tratando do tema inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e de como inseri-las no ambiente organizacional é uma tarefa muito difícil, embora seja parte importante da chamada responsabilidade social empresarial ou corporativa. Diante da desarmonia social apresentada nos dias de hoje, a criação de uma realidade social inclusiva é também parte de uma importante estratégia no sentido de absorver as demandas e necessidades de toda sociedade.

Há mais de duas décadas a marginalização dos deficientes vem sendo pauta de discussões e ações em todo mundo, porém sem maiores avanços no sentido de resolver os problemas sociais das pessoas com deficiência.

O acesso à informação garante às pessoas a oportunidade de exercer sua cidadania, a partir da noção de seus direitos e exercício de seus deveres. Um dos fatores para exclusão destas pessoas do mercado de trabalho é a falta de informação e conhecimento sobre o tema, já que as diversas dúvidas que muitos empregadores têm relacionados às pessoas com deficiência constitui uma forte barreira, reduzindo as chances destes em empregar estas pessoas.

A falta de mão de obra qualificada disponível no mercado também dificulta muito essa inclusão. Assim, é de suma importância detalhar as responsabilidades tanto por parte do empregador como também do possível empregado, para que essa inclusão seja uma atividade normal e cotidiana como em outras contratações anteriores.

Além disso, a falta de fiscalização incentiva o descumprimento das leis que visam garantir essa inclusão uma vez que a legislação passa a ser cobrada a partir do momento em que a situação irregular das organizações é constatada. Considerando a grande quantidade de empresas no país, uma empresa poderá permanecer anos descumprindo a lei, por não ter sido fiscalizada.

Faz-se necessário também, estabelecer as melhores formas de inserção dessa pessoa no ambiente de trabalho, para que dessa forma suas funções sejam exercidas da melhor forma possível, e seu relacionamento com os outros colaboradores seja facilitado e que venha trazer um retorno positivo para a empresa.

É preciso refletir no que se refere a real inclusão das pessoas com necessidades especiais, como um todo, o que ainda esteja impedindo ou dificultando, a presença ou permanência destes sujeitos no meio social, para assim identificar e abordar os principais aspectos que levam as organizações a contratar pessoas com deficiência, assim como algumas das mudanças exigidas no ambiente de trabalho para que ambos se adaptem ao meio em que estão inseridos, levando-se em conta as limitações de cada um, além de buscar informar como as organizações lidam com essa problemática, afinal, para muitas o cumprimento das leis que obrigam a inclusão das pessoas com deficiência faz com que as mesmas sofram algumas mudanças em sua infraestrutura e até mesmo sua cultura para a inserção destas pessoas em seu quadro de funcionários sem nenhum tipo de discriminação.

O presente trabalho vem demonstrar que trazer a diferença para dentro das organizações, ajuda a reconhecer a igualdade entre as pessoas, uma atitude ética que deveria ser adotada como valor e prática nos negócios, pois valoriza a diversidade e promove o desenvolvimento profissional.

1.3 HIPÓTESE

Muitas são as razões que explicam a dificuldade em inserir um colaborador com necessidades especiais no mercado de trabalho, motivos esses identificados tanto no empregador como também no candidato ao emprego.

Por parte do empregador, existe uma resistência em fazer uso deste tipo de mão de obra devido à visão de que esta ação geraria despesas para empresa, com treinamentos e modificações estruturais que possibilitem a acessibilidade.

Em relação ao candidato com deficiência, as razões variam desde o incentivo familiar em buscar a reintegração social e qualificação profissional, até mesmo a acomodação, já que em muitos casos, a pessoa com deficiência recebe algum auxílio monetário do seguro social devido as suas condições.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GERAL

Esta pesquisa tem por objetivo abordar a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, as dificuldades das empresas e dos trabalhadores na inserção de pessoas com deficiência no mercado.

Assim, se faz necessário apresentar informações relevantes sobre quais os principais obstáculos encontrados, e de como deve ser feita a administração de um ambiente de trabalho, no qual está presente um profissional com deficiência. Desta forma, propondo a análise dos benefícios e resultados obtidos pela inclusão social no mercado de trabalho, demonstrando as vantagens que ela traz para as organizações, além de promover ações contra a discriminação no trabalho, e na qualificação profissional, assim como incentivar a conscientização por parte das empresas e seus gestores.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar os aspectos que facilitam e dificultam a contratação de pessoas com deficiência pelas organizações e o papel das políticas públicas nesse processo;
- Identificar o perfil profissional exigido para contratação de pessoas com deficiência e quais as mudanças necessárias para o ingresso dessas pessoas na organização;
- E propor estratégias que contribuam para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, demonstrando os benefícios desta iniciativa.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO

Com o intenso ritmo das mudanças no decorrer da história da humanidade, conceitos e verdades que existiam no passado hoje em dia são outros. Uma dessas mudanças se constatou no comportamento das grandes e pequenas empresas em relação a seus lucros. O que em um passado não muito distante era tido como prioridade nas estratégias organizacionais atualmente divide espaço com uma realidade que vem sendo construída há muito tempo: a responsabilidade social.

Assumindo este compromisso com a sociedade, seja moral ou exigido por lei, as organizações beneficiam algum setor da comunidade, melhorando a qualidade de vida de seus clientes internos e externos e contribuindo tanto para o desenvolvimento social como para melhoria de sua própria imagem no mercado.

Um tema vem sendo cada vez mais discutido no meio social e empresarial, que é a inclusão das pessoas com deficiência, porém, existe muitas dúvidas em relação a isto, pois existe uma lei que trata do assunto, mas ainda assim muitas empresas não a respeitam, tanto por má fé como por falta de conhecimento. Por isso se faz necessário compreender como se desenvolveu o relacionamento entre o deficiente e a sociedade para se esclarecer estes mal entendidos.

Recuando um pouco no tempo, verifica-se que a integração das pessoas com deficiência no meio social tem sido bastante negligenciada, tanto pela falta de acessibilidade quanto até mesmo por uma cultura equivocada de que as pessoas com deficiência são “incapazes” e até mesmo afastadas do convívio social. Assim, se faz necessário conhecer as diferentes práticas que foram adotadas para o auxílio dos deficientes, pois apesar de ter surgido em momentos distintos, estão presentes em toda sociedade.

Segundo Silva (1986), pesquisadores identificaram retratados em pinturas e cerâmicas pré-históricas a imagem de pessoas com algum tipo de deficiência. Segundo o autor, essas pessoas recebiam dois tratamentos por parte do grupo em que estavam inseridas: elas eram amparadas pelo grupo e recebiam algum tipo de apoio ou eram descartadas de diferentes maneiras, pois o trabalho predominante no

grupo era relacionado à divisão de tarefas entre a coleta, caça e pesca, e dependendo do tipo de deficiência, não poderia colaborar com o trabalho. E ainda com o nomadismo e a fuga de animais selvagens colaboravam ainda mais para que essas pessoas fossem abandonadas pelo grupo como forma de garantir a segurança e a sobrevivência da maioria.

Já na Idade Antiga, época em que predominava um pensamento mais “religioso”, as pessoas que possuíam deficiência eram exterminadas, pois eram relacionadas como seres sobrenaturais, incrustados de males, e a permanência destes “seres” junto à comunidade poderia contaminá-la, pois eram a prova material do castigo divino. A principal herança negativa desta época foi deixada pelos gregos, onde o culto pelo belo, pelo corpo perfeito desprovido de anomalias determinava a exclusão daqueles ditos como “imperfeitos”. Alguns desses valores são encontrados até os dias atuais, e em muitos casos em detrimento com a própria saúde da pessoa.

Na Idade Média surgiram, sobre forte influência das doutrinas disseminadas pelo Cristianismo, as primeiras iniciativas de auxílio para as pessoas com deficiência, como as casas de amparo criadas pelos senhores feudais e a coleta de taxas estabelecida por Henrique II na França, em meados de 1547. Mas foi somente entre os séculos XV e XVI, no Renascimento que essa visão meramente assistencialista passou a dar lugar a uma postura mais integrativa dessas pessoas. Porém, segundo Castel (1998), foi preciso definir alguns critérios para o recebimento da assistência: o primeiro seria o do “pertencimento comunitário” que vincula a assistência à condição de ser membro do grupo, rejeitando assim os “estrangeiros”.

Quer se trate de esmolas, de abrigo em instituição, de distribuições pontuais ou regulares de auxílio, de tolerância em relação à mendicância etc., o indigente tem mais oportunidades de ser assistido à medida que é conhecido e reconhecido, isto é, entra nas redes de vizinhança que expressam um pertencimento que se mantém em relação à comunidade (CASTEL, 1998).

O segundo critério era o da “incapacidade para o trabalho”, onde somente aqueles que não tinham condições de suprir suas necessidades através do trabalho é que recebiam assistência da comunidade. Assim, a partir do fim do século XVIII, a prática da caridade tornou-se uma espécie de “serviço social” para o qual colaboraram todas as instâncias responsáveis pelo “bom governo” da comunidade.

Na Idade Moderna, tiveram início vários eventos com a intenção de proporcionar meios de trabalho e locomoção para as pessoas com deficiência (cadeiras de rodas, muletas, bengalas, próteses, veículos adaptados, entre outros). Assim, surgiram diferentes equipamentos sociais (tais como hospitais, asilos, orfanatos, hospícios) que passaram a oferecer atendimento especializado a certas categorias da população que outrora eram assumidas, sem mediação, pelas comunidades.

Grande parte dessas pessoas se encontrava em uma zona de vulnerabilidade social, por estarem fora do mercado de trabalho, com níveis muito baixos ou até mesmo nenhum nível de instrução profissional, eram acostumadas a receberem ajuda, fator este que alimentava o sentimento de caridade e assistencialismo pelos diversos grupos sociais existentes na época. Assim, as pessoas com deficiência se mantiveram nesse lugar de necessitados, impedindo a demanda por integração e a possibilidade de desfiliação.

Foi nesta fase que foi publicado o Código Braille, desenvolvido por Louis Braille (1829), método este que proporcionou a perfeita integração dos deficientes visuais ao mundo da linguagem escrita. Os ideais burgueses da Revolução Francesa (sustentado pelo trinômio da igualdade, liberdade e fraternidade) serviram de grande impulsionador para tais iniciativas.

Durante a 2ª Revolução Industrial, a ênfase no tratamento passou do puro assistencialismo para a habilitação e reabilitação dessas pessoas, dando origem ao Direito do Trabalho e aos sistemas de Seguridade Social. A partir do século XIX, a sociedade passou a defender que o melhor era criar organizações separadas para que as pessoas com deficiência pudessem receber melhor atendimento e com menos gastos. Eram instituições de assistência, tratamento e de estudos. Segundo Sasaki (1999), essas instituições evoluíram de apenas abrigos para locais especializados por tipo de deficiência. Os sujeitos com deficiência eram vistos a partir de suas deficiências.

No Brasil, as primeiras iniciativas voltadas para as pessoas com deficiência foram referentes à Educação Especial e datam da época do Império, como a criação, em 1854, do Instituto Imperial dos Meninos Cegos, hoje Instituto Benjamin Constant, e em 1856, do Instituto dos Surdos-Mudos, atual Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES), ambos criados por D. Pedro II. Eram instituições de reabilitação ou

asilos que perpetuavam a visão clínica e a normalização das pessoas com alguma deficiência.

Até o início do século XX, o tema era mais vinculado ao contexto social que empresarial. A legislação sobre as organizações tinha como princípio o lucro aos acionistas. Mas, em 1919 o tema responsabilidade das empresas ganha conhecimento por parte da sociedade americana através do caso Dodge versus Ford, no qual John e Horace Dodge acusaram Henry Ford, presidente e acionista majoritário da empresa, de tomar decisões que contrariavam os interesses dos acionistas.

Em 1916, declarando desígnios sociais, Ford anunciou aos demais acionistas que os lucros esperados seriam investidos na capacidade de produção, no aumento de salários e no fundo de reserva para a redução esperada de receitas em função do corte nos preços dos carros. O pedido de Ford foi negado pela Suprema Corte de Michigan, que alegou que as corporações devem beneficiar os acionistas e que os lucros não podem ser utilizados para outros fins. Ou seja: a filantropia e o investimento na imagem da corporação só poderiam ser usados se beneficiassem os lucros dos acionistas.

Após os calamitosos efeitos da Grande Depressão e da 2ª Guerra Mundial, e a ideia de que as empresas deviam responder somente aos seus acionistas passou a sofrer severas críticas. A finalidade de lucro já não poderia mais ser exclusiva dentro de uma corporação. Assim, os favoráveis à ética e à responsabilidade social passaram a defender fortemente a beneficência, fazendo desta um ato legítimo das organizações. Com desenvolvimento e o aumento do poder das organizações sobre a sociedade, as Cortes Americanas passaram a apoiar as obras filantrópicas das empresas.

As primeiras discussões sobre o tema no Brasil aconteceram em meados da década de 70, difundidas pela ADCE (Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas), e foi responsável por intensificar o papel social das empresas e conscientizá-las sobre suas responsabilidades sociais.

Mas somente em 1975, com a aprovação da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência pela ONU, que os direitos inerentes à dignidade humana

foram garantidos para as pessoas com deficiência, bem como a previsão de que as necessidades especiais seriam consideradas no planejamento econômico e social.

Segundo Pastore (2000), todo esse quadro baseia-se "no princípio segundo o qual os portadores de deficiência são membros da sociedade e têm o direito de permanecer nas comunidades e ali receber os serviços de educação, saúde e emprego".

No Brasil, segundo dados do Censo 2010 (IBGE) apontam que 23,6% da população ocupada - ou seja, 20,4 milhões do total de 86,4 milhões de brasileiros ocupados, isto é, que exercem algum tipo de atividade - tinha ao menos alguma deficiência (visual, auditiva, motora, mental ou intelectual). Na Constituição da República e na legislação vigente, a proteção especial e os diversos direitos são assegurados a essas pessoas, pois o País, no que toca as garantias constitucionais, possui um sistema legal de proteção bem sistematizado e moderno.

Ainda assim, poucas empresas cumprem esta legislação, ora pela falta de conhecimento sobre a deficiência, ora com a justificativa de que não encontra pessoas capacitadas para desempenhar funções muito específicas.

Sob esse cenário, a legislação busca proporcionar as pessoas com deficiência condições de alcançar um espaço pessoal e profissional ampliado, demonstrando que habilidades variadas e as diferenças (e não as desvantagens) não as impedem de ser tão eficiente como as demais pessoas.

2.2 LEGISLAÇÃO

A Responsabilidade Social Empresarial é uma importante ferramenta de intervenção social, pois, possibilita a prosperidade compartilhada, envolvendo uma combinação de elementos internos e externos a empresa, devendo fazer parte do seu planejamento estratégico, e compor a sua missão e valores. Mas antes de por em discussão a inclusão, é preciso esclarecer o que é deficiência.

A "Declaração dos Direitos dos Portadores de Necessidades Especiais", aprovada em Dezembro de 1975 pela ONU, em seu Artigo 7º trata que as Pessoas com Deficiência têm direito a realizar trabalhos e receber salários como qualquer outra pessoa não deficiente.

“As pessoas portadoras de deficiência tem direito a segurança econômica e social, e, especialmente, a um padrão condigno de vida. Conforme suas possibilidades também têm direito a realizar trabalho produtivo e a remuneração, bem como de participar de organizações de classe.” (Art. 7º, Declaração dos Direitos dos Portadores de Necessidades Especiais, 1975).

De acordo com o Decreto nº 3.298/99, art. 3º, aprovado pelo CONADE (Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência), “Deficiência é toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

A deficiência pode ser permanente ou não. Quando não permanente, o indivíduo não é considerado deficiente para a Lei de Cotas, não podendo integrar o quadro de funcionários de uma empresa para tal finalidade. A deficiência permanente é definida pelo Decreto nº 3.298/99, art. 3º, II como: “aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou tem probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos”. Pessoas incapazes podem ser consideradas como deficientes para a inclusão na Lei de Cotas, verifica-se abaixo a descrição válida para incapacidade:

“Incapacidade por sua vez, e conceituada como redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida”. (Decreto nº 3.298/99, art.3º, III).

Outro grupo são os deficientes habilitados:

“Aquele que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquele com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada àquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.” (Decreto nº 3.298/99, art.36º, §§ 2º e 3º).

Segundo Vitorino Filho et al, as deficiências podem ser classificadas em física, auditiva, visual, mental (definição que foi substituída por intelectual) e múltipla. Cada uma compreende uma dificuldade diferente, em partes distintas, e são descritas em decretos conforme abaixo:

Deficiência Física – Decreto nº 5.296/04, art. 5º e o Decreto nº 3.298/99, art. 4º, I: Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, como por exemplo: paraplegia, tetraplegia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para desempenho de funções.

Deficiência Auditiva – Decreto nº 5.296/04, art. 5º e o Decreto nº 5.298/99, art. 4º, II: É considerado deficiente auditivo, o indivíduo que possui perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferido por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000 Hz.

Deficiência Visual – Decreto nº 3.298/99 e o Decreto nº 5.296/04 - Pode ser enquadrado como deficiente visual o indivíduo que apresentar:

Cegueira – na qual a acuidade visual é igual ou menos que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica.

Baixa Visão – acuidade visual compreendida entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica. Pessoas com baixa visão são aquelas que mesmo usando óculos comuns, lentes de contato, ou implantes de lentes intraoculares, não conseguem ter uma visão nítida; essas pessoas podem ter sensibilidade ao contraste, percepção das cores e intolerância a luminosidade, dependendo da patologia causadora da perda visual.

Casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º.

Ocorrência simultânea de quais quer das condições anteriores.

A inclusão das pessoas com baixa visão como deficientes se deu a partir da edição do Decreto nº 5.296/04.

Deficiência Mental – Decreto nº 5.296/04, art. 5º e o Decreto nº 3.298/99, art. 4º, I: O deficiente mental é aquele que apresenta o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, sendo elas:

- Comunicação;
- Cuidado pessoal;
- Habilidades sociais;
- Utilização dos recursos da comunidade;
- Saúde e segurança;
- Habilidades acadêmicas;
- Lazer;
- Trabalho.

Deficiência Múltipla – Decreto nº 3.298/99 - É conceituada como deficiência múltipla a associação de duas ou mais deficiências.

Deve-se atentar que somente são considerados deficientes aqueles que estão enquadrados nas definições acima, a Lei 8.213/91 não beneficia pessoas com visão monocular, surdez em um ouvido, com deficiência mental leve ou deficiência que não implique impossibilidade de execução normal das atividades do corpo.

A Constituição Federal, em seu Artigo 3º descreve claramente um dos objetivos fundamentais do Brasil que é promover a igualdade, sem que haja qualquer tipo de preconceito, seja eles de origem, raça, cor, idade, sexo ou qualquer outra forma de discriminação. Para garantir o direito fundamental ao trabalho à pessoa com deficiência, a Constituição da República dispõe sobre a obrigatoriedade de vagas no mercado de trabalho, no serviço público e nas instituições privadas. A inserção da pessoa com deficiência no contexto empresarial é tema que faz parte das discussões sobre mercado de trabalho.

De todo o exposto, merece ressalva o fato de que, em 24 de outubro de 1989, o Presidente da República, José Sarney, para assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência e sua efetiva integração social, promulgou a Lei nº 7.853, criando a CORDE (Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência).

A ementa da Lei nº 7.853/89 fixa que ela: Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a CORDE institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e de outras providências. Prevê também, em seu artigo 2º, a reserva de mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, posteriormente regulamentado pelo decreto nº 3.298/99.

O Decreto dispõe amplamente sobre o assunto, com destaque para as determinações no Art. 36: A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitado ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

1. Até duzentos empregados, dois por cento;
2. De duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
3. De quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento;
4. Ou mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes (...).

Porém para alguns autores, a própria lei trouxe alguns empecilhos, como esta parte que determina que a dispensa do empregado somente possa ocorrer após a contratação de substituto de “condição semelhante”, trazem assim entraves consideráveis à contratação inicial. Segundo Pastore (2000) tal medida consiste em proteção exagerada, e tende a assustar o empregador, transformando-se em discriminação adicional. As empresas temendo não encontrar substituto equivalente

para o que vier a ser desligado e não podendo demitir até mesmo quando encerrar as atividades em que ele trabalha, resiste em admiti-lo, o que limita as oportunidades de trabalho para os deficientes como um todo.

Mesmo com a promulgação de diversas leis sobre o tema, as oportunidades para as pessoas deficientes somente começarão a tomar impulso com fiscalização mais rigorosa pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, mediante autuações e punições às empresas que não vinham cumprindo os preceitos legais.

Essas punições são aplicadas, segundo a auditora fiscal da Delegacia Regional do Trabalho – DRT, com base nas informações que as empresas fornecem quanto ao número de pessoas deficientes contratadas. Para empresa que se recusa a efetuar contratações, o artigo 133 da lei 8.213/91 prevê multas entre R\$1.035,92 e R\$103.591,44 por vaga não preenchida. Além disso, a portaria 1199, do Ministério do Trabalho e Emprego, agrava as multas de acordo com o porte do estabelecimento, determinando acréscimos de até 50%. Cerca de 30% das contratações acontecem em empresas desobrigadas a cumprir esta lei, ou seja, com menos de 100 funcionários.

Outra dificuldade identificada pela DRT é a dinamicidade do mercado de trabalho. As empresas e a sociedade em geral estão em constante movimento, admitindo e demitindo com muita frequência. Assim, torna-se difícil precisar o preenchimento adequado das cotas.

Porém, apenas punir não traz a tomada de Responsabilidade Social por parte das empresas, objetivo implícito nas leis. Não traz a finalidade para a qual a legislação foi criada: a atribuição de cidadania às pessoas com deficiência.

Este novo contexto fez com que o mundo empresarial percebesse algumas vantagens competitivas. Visando à manutenção de boas posições no mercado e ao cumprimento da legislação vigente, as empresas perceberam que não podiam ficar alheias aos problemas sociais. Assim, a Responsabilidade Social está sendo concebida como força motriz no processo para identificar as práticas de inclusão no mercado de trabalho.

A Responsabilidade Social tem sido alvo de muitas análises no mundo dos negócios. Do ponto de vista de Ashley (2003), o surgimento da Responsabilidade

Social é o reflexo das críticas que as organizações receberam nas últimas décadas, no que concerne o compromisso para com a sociedade. No que tange as organizações, a Responsabilidade Social diz respeito ao modo como as empresas atuam e como suas ações afetam as partes envolvidas: acionistas, funcionários, fornecedores, clientes, comunidade, governo e meio ambiente. Conforme a autora, estes elementos são chamados stakeholders, e constituem sete vetores. Estes vetores orientam a Responsabilidade Social abrangendo o público interno, externo e meio ambiente:

1. Apoio ao desenvolvimento da comunidade onde atua;
2. Preservação do meio ambiente;
3. Investimento no bem estar dos funcionários e seus dependentes, proporcionando um ambiente de trabalho agradável;
4. Comunicação transparente;
5. Retorno financeiro aos acionistas;
6. Sinergia com parceiros;
7. Satisfação de clientes e consumidores.

Conforme Melo Neto e Froes (2001), muitas organizações gostariam de praticar a Responsabilidade Social, mas possuem dificuldade em iniciar suas ações de forma coordenada. Assim, para facilitar a prática da Responsabilidade Social, Barroso (apud Melo Neto e Froes, 2001) divide sua gestão em três estágios:

- I. Diz respeito às questões sociais internas - tem como alvo as atividades regulares da empresa, tais como saúde, segurança e qualidade do ambiente de trabalho.
- II. Diz respeito aos impactos ao meio ambiente (por exemplo: poluição e uso de recursos naturais), à sociedade (por exemplo: demissões e cuidado da comunidade ao redor da fábrica) e aos seus consumidores (por exemplo: segurança e qualidade dos produtos).

- III. Compreende o bem-estar social. Neste estágio, a empresa insere-se socialmente na comunidade e age na área da cidadania mediante ações de filantropia e projetos sociais. É considerado o mais amplo e complexo dos estágios, pois vai além da comunidade local, estendendo-se à sociedade como um todo.

A Responsabilidade Social é conceituada pelos autores Melo Neto e Froes (2001), como sendo o compromisso da empresa com relação à sociedade e à humanidade em geral. Trata-se de uma forma de prestação de contas de seu desempenho, baseada na apropriação e uso de recursos que originalmente não lhe pertencem.

A lógica é a seguinte, quanto mais bem sucedida à empresa for, mais socialmente responsável também deveria ser, visando diminuir os problemas sociais segundo Peter Drucker (apud Ashley, 2003), tornando-se um elemento essencial para a empresa se manter sustentável.

A principal entidade brasileira não governamental criada com a missão de mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade sustentável é o Instituto Ethos. Para eles, Responsabilidade Social é a forma como a organização dirige seus negócios, assumindo sua responsabilidade sobre o desenvolvimento social. Sensível aos interesses dos stakeholders, as empresas socialmente responsáveis incorpora-os no planejamento de suas ações, buscando atender a todos.

Apoiada nisso, a Responsabilidade Social, vem contribuir para a efetivação da Lei de Cotas. Ainda que se efetive mediante qualquer ação que melhore a qualidade de vida da sociedade, o destaque é para a inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.

2.3 ATUALIDADE

Analisando todas as iniciativas que surgiram no decorrer da história com o propósito de incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pode-se verificar que as diferentes práticas de cuidado para com essas pessoas exigiam uma atenção especial. A transição de práticas inicialmente assistencialista para práticas

integrativas e inclusivas contribui para entender a abordagem utilizada na sociedade atual.

Segundo Pastore (2007), os deficientes possuem uma vida difícil, fruto da combinação de suas limitações com os obstáculos criados pela sociedade. Apesar de tal situação levar ao processo de exclusão, uma vez que ferem os princípios básicos de cidadania e sobrevivência do ser humano. Deficiência não é sinônimo de incapacidade.

A inclusão do deficiente não deve acontecer somente na comunidade, mas também nas instituições de ensino e no mercado de trabalho, onde esta pessoa irá colocar suas habilidades em prática, se desenvolver e buscar atingir seus objetivos. Assim, mesmo sendo valorizadas no aspecto de conseguir superar suas limitações, essas pessoas ainda são vistas como um problema.

Essa realidade é mais evidente nos chamados países do terceiro mundo, onde a exclusão e a desigualdade social são características marcantes, já que os recursos públicos são mais restritos e a economia se move de maneira incerta, levando a uma instabilidade socioeconômica.

A princípio, a dificuldade que se percebe é a falta de escolaridade e preparação profissional e social da pessoa com deficiência, exigindo flexibilidade da empresa na área de ensino para este. O preconceito é também uma das dificuldades encontradas para poder ingressar essas pessoas no mercado de trabalho.

É destacada a importância do processo seletivo como facilitador para dar base às tomadas de decisões para a admissão. Uma vez que as pessoas envolvidas neste processo, e em suas diversas etapas, possuem a responsabilidade de recrutar o candidato com o perfil mais aproximado ao das qualificações exigidas pelo cargo. Ao admitir em seu quadro funcional pessoas com deficiência, as empresas têm obrigação em proporcionar a acessibilidade a estes indivíduos. Para evitar constrangimentos e facilitar seu deslocamento nas dependências da empresa, barreiras arquitetônicas e culturais devem ser rompidas, e para que a mesma tenha plenas condições de trabalho no ambiente empresarial é preciso discutir-se, dentre outros itens, a adequação das empresas e a disponibilidade que essas têm para proporcionar uma real acessibilidade a esse tipo de funcionário.

A pessoa com deficiência está sujeita a todo tipo de impedimento, físico ou conceitual. O setor de Recursos Humanos (RH) é o setor responsável por tutelar essas pessoas no que diz respeito a sua inclusão e bem estar no ambiente de trabalho. Para diminuir ou até mesmo eliminar as dificuldades da organização que recebe um profissional com deficiência em sua estrutura funcional, cabe tratar a questão com naturalidade.

As empresas devem estar adequadas às pessoas com deficiência, fazendo os ajustes necessários nos equipamentos, postos e organização do trabalho com a finalidade de minimizar ou excluir os possíveis riscos ocupacionais. Essas medidas devem ser especiais promovendo a acessibilidade e ajustes na organização do trabalho atendendo as necessidades específicas, visando estabelecer igualdade de oportunidade e tratamento no trabalho, para não expor o deficiente à discriminação perante aos demais trabalhadores.

Acessibilidade pode ser descrita conforme a Lei nº 10.098/00:

“Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida”. (Lei 10.098, Art. 2º)

A acessibilidade é fundamental para a inclusão de pessoas com deficiência. O acesso ao local de trabalho, por exemplo, pode ser melhorado, incluindo facilidades para entrar e se movimentar além de acesso a banheiros e lavatórios. As saídas de emergência também devem assegurar que essas pessoas possam deixar com segurança e eficiência o local e se deslocar para uma área segura.

Assim, se faz necessário discutir a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, assunto este que ainda gera muita divergência de opiniões, ainda que não se trate de algo novo, mas sim de um fato que se arrasta desde a antiguidade. Assim é possível ver como os valores da humanidade se desenvolveram e nos ajudam a entender os motivos de um dia termos condenado os deficientes e hoje estarmos aprendendo a conviver com a diversidade humana.

Pensar sobre a “inclusão social” é pensar em uma sociedade que atende a todos, indistintamente, e que pode ser repensada em função das novas demandas da própria sociedade. Para sua efetivação, é preciso começar por questionar as suas práticas segregacionistas, o que implica questionar concepções e valores.

A pessoa com deficiência é totalmente capaz de exercer uma atividade dentro de uma organização, podendo obter sucesso profissional como qualquer outra pessoa, independente da sua deficiência.

Diante das informações apresentadas, a principal questão desta pesquisa consiste em conhecer e explicar a implementação do novo espaço de direito do cidadão com deficiência, com o intuito de contribuir para uma maior eficácia da legislação vigente. Por isso, investigou-se como vem sendo constituída a responsabilidade social através do processo de inclusão social de Pessoas com Deficiência, em organizações empresariais localizadas na cidade de Maracaju.

2.4 MARACAJU

2.4.1 BREVE HISTÓRICO

Depois do afastamento dos jesuítas espanhóis que tiveram as suas reduções desmanteladas por ação dos bandeirantes paulistas a principiar por Antônio Raposo Tavares, na região de Vacaria, no planalto da serra de Maracaju, onde se localiza o município, somente voltou a ser povoado, quando no primeiro lustro do século passado, Gabriel Francisco Lopes e seus irmãos Joaquim e José, redescobriram aqueles campos, procedendo da então província de Minas Gerais, atravessando a região de Paranaíba. Gabriel Lopes trouxe logo depois o seu sogro Antônio Gonçalves Barbosa, que veio acompanhado pelo irmão Ignácio Gonçalves Barbosa e suas famílias e se estabelecendo nos campos que rapidamente se tornaram famosos atraindo novas levas de mineiros que em 1860 se instalaram na região sudoeste do planalto, fundando os núcleos que receberam a denominação de Água Fria e Santa Gertrudes. A invasão do Paraguai determinou o abandono das terras já cultivadas e dos extensos campos de pastagens, onde se iniciava a formação regulares de rebanhos, tendo os colonos retornados a Minas Gerais e Sudoeste de Mato Grosso, até a cessão das hostilidades e consequência retirada dos invasores.

João Pedro Fernandes, radicando no lugar denominado São Bento, no atual município de Sidrolândia, em 1922 transferiu-se com o seu comércio-farmácia Santa Rosa, povoado pertencente ao Município de Nioaque, a margem direita do Rio Brilhante. Algum tempo depois, em consequência de um surto de malária, resolveu estabelecer-se na zona que hoje compreende a cidade de Maracaju, ali instalando a sua farmácia, atendendo assim apelo dos habitantes da redondeza. Data daí de 1923 a fundação do núcleo que hoje é a cidade de Maracaju. Espírito esclarecedor e empreendedor, João Pedro Fernandes compreendeu a necessidade de instalar uma escola que preenchesse a lacuna então existente. Contando com o apoio dos moradores da região, organizou-se a "Sociedade Incentivadora da Instrução de Maracaju" instalada em 25 de dezembro de 1923.

Nestor Pires Barbosa entregou por doação a Sociedade, duzentas e quatro hectares de terras, para o fim especial de nelas serem construídas casas para abrigo das crianças que frequentassem a escola. Mais tarde foram adquiridos mais duzentos hectares, situadas as margens do córrego Mont'Alvão sendo então edificado um confortável prédio para o funcionamento da escola. A nova povoação que assim surgiu, recebeu o nome de **MARACAJU**, topônimo do Planalto e da Serra em que se localizava. A resolução de nº 912 criou o Município de Nioaque, o distrito de Paz de Maracaju em 08 de Julho de 1924.

O crescente desenvolvimento da localidade em poucos anos de vida, determinou a sua elevação a categoria de Município com território desmembrado de Nioaque, pela Lei nº 987 de 07 de julho de 1928, sendo instalada precisamente dois meses depois, isto é 07 de setembro de 1928. A mesma lei nº 987 transferiu para Maracaju a sede da comarca de Nioaque, ficando o município que dava nome reduzido a termo da mesma comarca.

O primeiro Prefeito Municipal que assumiu na data de sua instalação foi João Pedro Fernandes, um dos principais fundadores da cidade, a qual naquela mesma data recebia a iluminação elétrica em funcionamento inaugural. A Lei nº 1.031 de 01 de Outubro de 1929 eleva o então povoado à categoria de cidade e dá denominação de Maracaju à comarca de Nioaque com sede em Maracaju. O Decreto nº 115 de 31 de Dezembro de 1937, por medida econômica, reduziu a comarca de Maracaju a termo de Campo Grande.

Na divisão jurídica e Administrativa do Estado vigente a 31 de Dezembro de 1937, apresenta só o Município de Maracaju, com dois Distritos, o de homônimo, como sede e o de Vista Alegre, criado este pela Resolução nº 892 de 13 de Julho de 1923. Em 1941 foi instalada na Cidade a Agência do Banco do Brasil e 25 de Abril de 1944 a Estrada de Ferro Noroeste do Brasil inaugurou a estação ferroviária de Maracaju, localizada a três quilômetros da cidade, realizações que muito contribuíram para o maior desenvolvimento da mesma.

Por força do Decreto-Lei Federal nº 5.839 de 21 de Setembro de 1943, passou a constituir, juntamente com outros municípios, o Território Federal de Ponta Porã, voltando a ser reincorporado ao Estado de Mato Grosso em 1946, por determinação das disposições Constitucionais Transitórias, que extinguiu o mencionado Território. Como Território Federal, a cidade de Maracaju era designada para a sua capital, determinação essa, que foi transferida posteriormente para a cidade de Ponta Porã.

Na divisão Territorial do Estado para vigorar no quinquênio 1949-1953, estabelecida pelo Decreto nº 583 de 24 de Dezembro de 1948, o Município de Maracaju, com sede da comarca de igual topônimo, era constituído de dois Distritos, o da sede e de Vista Alegre.

2.4.2 INFORMAÇÕES GEOGRÁFICAS

Localização: A sudoeste do Estado, fazendo divisa com os municípios de: Sidrolândia, Dois Irmãos do Buriti, Anastácio, Nioaque, Guia Lopes da Laguna, Ponta Porã, Dourados, Itaporã e Rio Brillhante.

Altitude: 384 m.

Clima: Tropical.

Precipitações Pluviométricas: Média Anual de 1.300 a 1.500 mm

Temperaturas Anuais (médias): Mínima de 14° a 15° C; Média de 25° a 27° C e Máxima de 32° a 33° C.

Vegetação: constituída em 90% por lavouras e pastagens, e formações naturais como savanas e florestas cobrindo os 10% restantes do território.

Solo: 88,5% aptos para lavoura e pastagem, 10,2% apto restritamente para lavoura e regular para pastagem e 1,3% apto regular apenas para pastagem.

Hidrografia: Divisas de Município: Rio Brilhante e Santa Maria; e Internos: Santo Antônio, Santa Gertrudes e Cachoeira.

2.4.3 FORMAÇÃO ADMINISTRATIVA

Distrito criado com a denominação de Maracaju, pela Resolução Estadual nº 912, de 08 de Julho de 1924, no Município de Nioaque. Elevado à categoria de Vila com a denominação de Maracaju, pela Lei Estadual nº 987, de 07 de Julho de 1928, desmembrado de Nioaque. Sede na Povoação de Josenópolis Constituído do Distrito Sede. Instalado em 07 de Setembro de 1928. Elevado a categoria de Cidade pela Lei Estadual nº 1031, de 01 de Outubro de 1929. Em divisão administrativa referente ao ano de 1993, o município é constituído do Distrito Sede.

Em divisões territoriais datadas de 31 de Dezembro de 1936 e 31 de Dezembro de 1937, o município é constituído de dois Distritos: Maracaju e Vista Alegre.

Pelo Decreto-Lei Federal nº 5839, de 21 de Setembro de 1943, foi território Federal de Ponta Porá dividido em sete municípios um dos quais, denominado Maracaju, compreendendo parte dos Municípios de Maracaju e Nioaque, Estado do Mato Grosso (diário oficial de 29 de Setembro de 1943).

Por ato das disposições constitucionais transitórias, promulgado a 18 de Setembro de 1946, foi extinto o território de Ponta Porã, sendo que pelo Decreto-Lei Estadual nº 1947, fica restaurada a antiga divisão administrativa e a Judiciária da área que constituía o extinto território, reincorporado ao Estado de Mato Grosso.

Em divisão territorial datada de 01 de Julho de 1960, o município é constituído de dois Distritos: Maracaju e Vista Alegre. Assim permanecendo em divisão territorial datada de 15 de Julho de 1999.

3 MATERIAL E MÉTODOS

A pesquisa se desenvolveu em duas fases, sendo a primeira bibliográfica, onde foi feito o levantamento do conteúdo já publicado, com o objetivo de permitir o reforço paralelo na análise ou manipulação de suas informações, e a segunda parte caracterizou por pesquisa descritiva, sendo esse procedimento selecionado devido à escassez de dados estatísticos sobre o tema, assim, foi feito um levantamento de dados, que comparados com a teoria encontrada, deram base para fundamentar as hipóteses levantadas e encontrar dados para projetar o cenário municipal sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Para isto, foi aplicado entre os dias 18 de Agosto até o dia 29 de Agosto um questionário com 25 questões para o gerente administrativo ou o gerente de recursos humanos das empresas selecionadas. O questionário se dividia em duas partes, sendo a primeira parte composta por 14 questões voltadas para identificar o perfil das empresas e a forma como se relacionavam com seus colaboradores e comunidade. A segunda parte do questionário destinou-se especificamente para o tema proposto, com a finalidade de identificar qual a visão dessas empresas sobre a inclusão de deficientes no ambiente organizacional, e de quais ações foram tomadas para que isto fosse realizado da melhor forma.

3.1 CENÁRIO DA PESQUISA

A presente pesquisa foi realizada no município de Maracaju, em Mato Grosso do Sul, tendo como foco todo o setor empresarial em atividade na região, cujo segundo dados da Fundação de Trabalho (Funtrab), dispunham de um total de cotas para pessoas com deficiência de 113 vagas.

Para atender as necessidades da pesquisa, foi estabelecido como critério para identificar e selecionar os setores a serem analisados, de acordo com a lei de cotas, o número mínimo de 100 colaboradores efetivos por empresa, perfil necessário para obrigatoriedade da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. Devido à falta de informações disponíveis no município para o levantamento destas empresas, foi utilizado o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Governo Federal. O CAGED, através da Lei nº 4.923/65, instituiu o registro permanente de admissões e dispensa de empregados, sob o regime da Consolidação das Leis do

Trabalho (CLT). Este Cadastro Geral serve como base para a elaboração de estudos, pesquisas, projetos e programas ligados ao mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que subsidia a tomada de decisões para ações governamentais. A partir de 2013, todos os estabelecimentos ou arquivos que possuírem 20 ou mais trabalhadores deverão transmitir a declaração CAGED utilizando um certificado digital válido padrão ICP Brasil (Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileiras). A obrigatoriedade também inclui os órgãos da Administração Pública.

Com os dados levantados (datados de 2012), identificaram-se não exatamente as empresas em si, mas os setores onde atuavam, sendo eles os seguintes:

1. Administração Pública em Geral.
2. Atividades de Atendimento Hospitalar.
3. Atividades de Organizações Sindicais.
4. Comércio Varejista de Mercadorias em Geral, com Predominância de Produtos Alimentícios - Hipermercados e Supermercados.
5. Fabricação de Açúcar em Bruto.
6. Fabricação de Produtos de Carne.

Devido à abrangência destas informações, foi escolhida uma empresa representante para cada setor identificado, tendo como critério para escolha destas empresas as seguintes características:

1. Tempo de atividade.
2. Abrangência territorial.
3. Ou por ser um serviço único.

3.2 PERFIL DAS EMPRESAS

Assim, de acordo com o critério de seleção utilizado, as empresas escolhidas possuem as seguintes características:

Administração Pública em Geral:

- Órgão Público do Poder Executivo Municipal.
- Fornece o serviço de Administração pública em geral.
- Conta com cerca de 1600 funcionários.

Atividades de Atendimento Hospitalar:

- Associação beneficente.
- Presta o serviço de atendimento hospitalar, exceto pronto-socorro e unidades para atendimento a urgências.
- Conta com 126 colaboradores.

Atividades de Organizações Sindicais:

- Entidade Sindical.
- Presta serviços de assistência e amparo aos trabalhadores em educação do município, tanto municipais quanto estaduais.
- Conta com 12 diretores e 430 sócios.

Comércio Varejista de Mercadorias em Geral, com Predominância de Produtos Alimentícios - Hipermercados e Supermercados:

- Sociedade Empresária Limitada.
- Atua no comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – supermercados.
- Conta com 117 colaboradores na unidade 1 e 37 colaboradores na unidade 2.

Fabricação de Açúcar em Bruto:

- Sociedade Anônima Aberta.
- Atua no cultivo de cana-de-açúcar, na fabricação de açúcar em bruto e fabricação de álcool.
- Conta com 954 colaboradores.

Fabricação de Produtos de Carne:

- As duas maiores representantes do setor no município foram procuradas, porem não se enquadraram no perfil estabelecido para a pesquisa.
- Devido à falta de informações disponíveis sobre este setor, não foi possível identifica-lo.

Após a seleção das empresas, foi aplicado um questionario autoavaliativo, onde todos os dados foram analisados de forma quantitativa e qualitativa, e comparados e relacionados entre os outros setores pesquisados, com o proposito de projetar como base nas amostras estudadas, como esta o cenario atual do municipio sobre a responsabilidade social empresarial e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 QUESTIONÁRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

As primeiras 14 questões fazem parte de uma autoavaliação das empresas sobre seu perfil de trabalho, demonstrando como estão organizadas, como se relacionam com seus colaboradores e com a comunidade.

SOBRE LIDERANÇA

A Missão da empresa formaliza a razão de sua existência, define por que ela existe. O registro sob a forma escrita e a comunicação da Missão aos colaboradores contribuem para que todos conheçam, compartilhem e persigam os mesmos ideais, potencializando a contribuição de cada um na empresa.

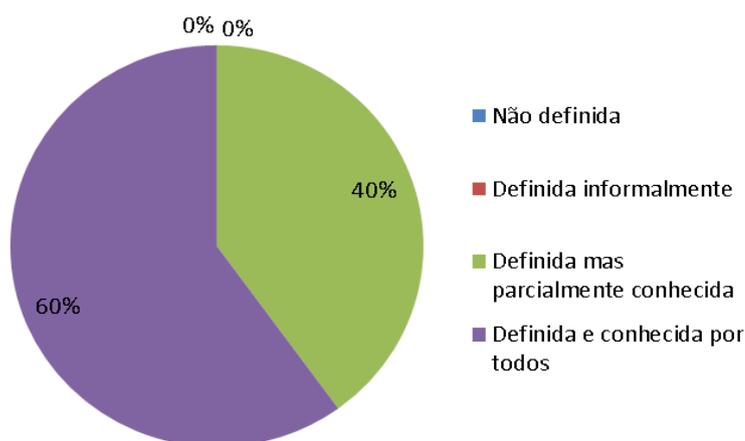


Gráfico 1 – Missão da Empresa

De acordo com os resultados, todas as empresas tem sua missão definida e registrada sob a forma escrita, diferenciando-se no sentido de 60% da amostra ela ser conhecida e entendida por todos os colaboradores e 40% dela apenas por alguns.

SOBRE ESTRATÉGIAS E PLANOS

A Visão da empresa estabelece onde ela deseja estar num futuro definido. Permite estabelecer os objetivos estratégicos a serem atingidos no futuro. A comunicação da Visão aos colaboradores tem como finalidade contribuir para que todos

compartilhem e persigam os mesmos ideais, potencializando a contribuição de cada um na empresa.

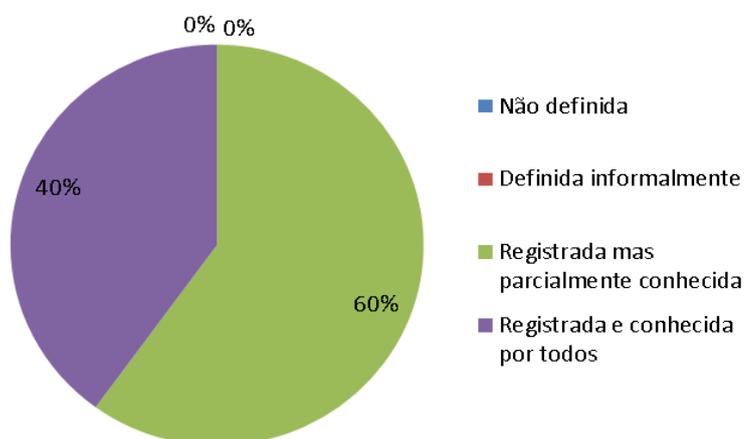


Gráfico 2 – Visão de Futuro da Empresa

Assim, foi identificado que todas as empresas da amostra tem sua visão de futuro registrada sob a forma escrita. Em 40% da amostra ela é conhecida por todos os colaboradores, já nos outros 60% apenas por alguns, ou seja, apenas pela alta administração e pelo setor gerencial.

As estratégias das empresas estabelecem os caminhos a serem percorridos para cumprir seus objetivos. A definição das estratégias tem como objetivo estabelecer a maneira como a empresa vai cumprir a sua Missão, no presente e alcançar os objetivos no futuro (Visão).

Como demonstra o Gráfico 3, em 60% da amostra, as estratégias estão definidas informalmente, mas são consideradas informações internas e externas relacionadas ao negócio, representadas aqui pelas prestadoras de serviço. Os 40% restantes tem suas estratégias definidas formalmente, abrangendo os principais aspectos do negócio por meio de método que considera a análise de informações internas e externas, já que sofrem influencia do ambiente, representadas aqui pelas empresas que atuam no mercado de compra e venda.

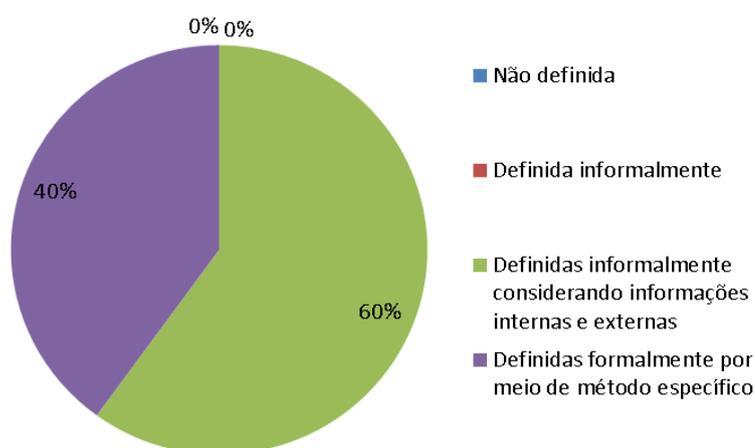


Gráfico 3 – Estratégias da Empresa

Para cada estratégia é necessário estabelecer um indicador que permitirá, por meio de avaliações quantitativas, o acompanhamento da sua implementação e o seu alcance. Indicadores e suas respectivas metas são utilizados na análise do desempenho da empresa e devem ser comunicados a todos os colaboradores.

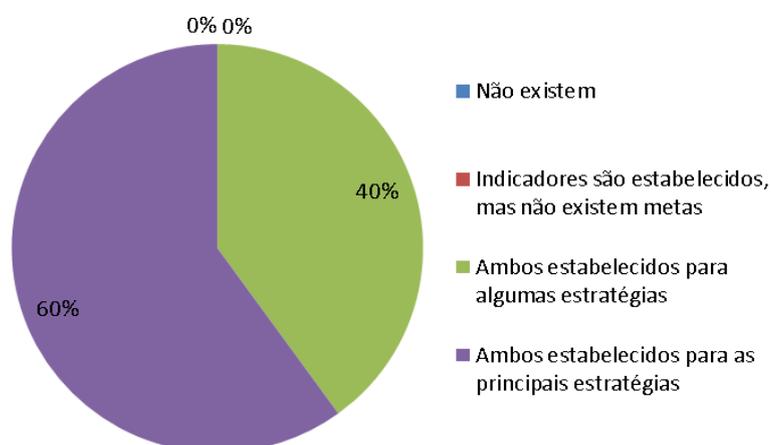


Gráfico 4 – Indicadores e Metas das Empresas

Em 40% dos casos analisados, os indicadores e suas respectivas metas são estabelecidos para apenas algumas estratégias, e os 60% restantes com indicadores e suas respectivas metas estabelecidos para as principais estratégias, sendo estas comunicados aos colaboradores.

SOBRE SOCIEDADE

Para a atuação correta e ética da empresa na sociedade é necessário que ela atenda às exigências legais aplicáveis, incluindo os aspectos ambientais. As exigências legais são dinâmicas, isto é, são alteradas e atualizadas continuamente. Dessa forma, precisam ser mantidas atualizadas pela empresa.

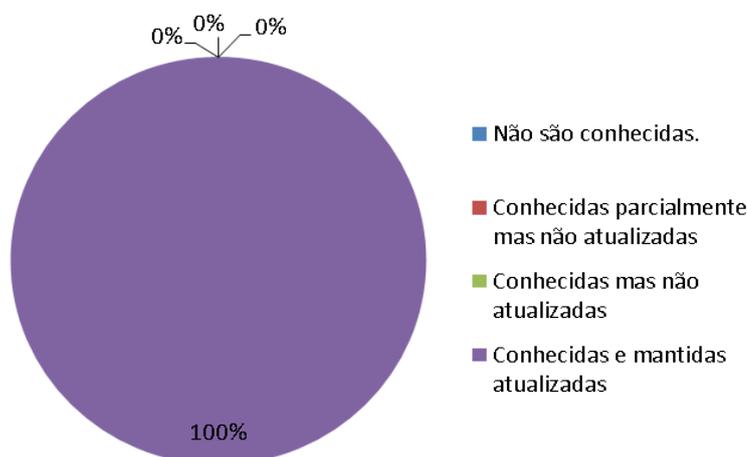


Gráfico 5 – Exigências Legais Aplicáveis à Empresa

Em 100% da amostra as exigências legais aplicáveis à empresa são conhecidas e mantidas atualizadas pois, não somente trazem maior segurança para o negócio mas também para seus clientes.

Toda empresa influencia, positiva ou negativamente, a comunidade na qual está inserida e atua. Ao incluir a Responsabilidade Social nas estratégias e planos, a empresa agrega valor ao produto e ao serviço, consolida ou reforça a marca/imagem, fortalece a negociação com fornecedores, fideliza clientes, contribui para o aumento da receita e da lucratividade, motiva colaboradores e traz benefícios sociais.

Conforme o Gráfico 6, em 20% da amostra a empresa participa ou realiza ações ou projetos sociais esporadicamente, sendo esta a mais distante do município. Na amostra restante, 40% das empresas participam ou realizam ações ou projetos sociais regularmente com envolvimento dos colaboradores e nos 40% restantes, a responsabilidade social faz parte das estratégias e planos da empresa e as ações ou projetos contam com o envolvimento dos colaboradores.

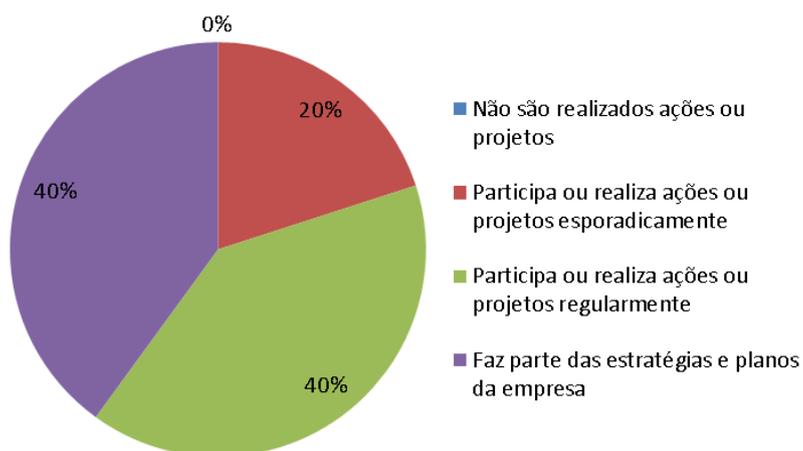


Gráfico 6 – Nível de Comprometimento com a Comunidade

SOBRE PESSOAS

As responsabilidades da função são as atividades que, obrigatoriamente, devem ser cumpridas pelos seus ocupantes para assegurar o cumprimento da Missão da empresa. O conhecimento dessas responsabilidades das funções por parte dos dirigentes e colaboradores esclarece a participação de cada pessoa nas atividades da empresa e promove a sinergia do trabalho em equipe.



Gráfico 7 – Funções e Responsabilidades das Pessoas

Em 80% da amostra, as responsabilidades dos dirigentes e colaboradores estão definidas, documentadas para todas as funções e conhecidas por todos os

colaboradores, sendo em apenas em apenas 20% definidas informalmente, devido ao seu caráter de empresa familiar.

A seleção dos colaboradores tem o objetivo de preencher as funções vagas com pessoas aptas a executar as responsabilidades da função. A escolha das pessoas deve obedecer aos requisitos estabelecidos pela empresa para cada função. Esses requisitos são necessários para a adequada capacitação e posterior desempenho na execução da função.

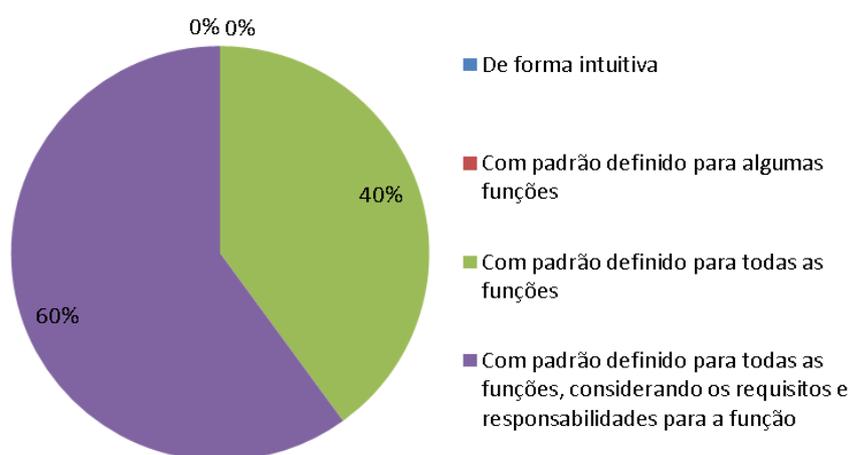


Gráfico 8 – Padrão de Seleção de Colaboradores

Em todas as empresas pesquisadas a seleção é feita com padrão definido para todas as funções, sendo que em 60% destas a seleção leva em consideração os requisitos e responsabilidades definidas para a função.

A capacitação dos colaboradores objetiva o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes que permitem o correto desempenho da função, promovendo, dessa forma, a eficiência e a sinergia da equipe de trabalho.

Foi identificado, como exposto no Gráfico 9, que em 80% das empresas os colaboradores são capacitados regularmente, reflexo das mudanças frenéticas que a evolução tecnológica causou e ainda tem causado nas empresas, já que todos os dias são desenvolvidos novos softwares, computadores, mídias, robôs, máquinas que podem ajudar no dia a dia do negócio, além da capacitação para melhorias na qualidade do atendimento para o cliente. Em apenas 20% da amostra, os colaboradores são capacitados com base em um plano de capacitação.

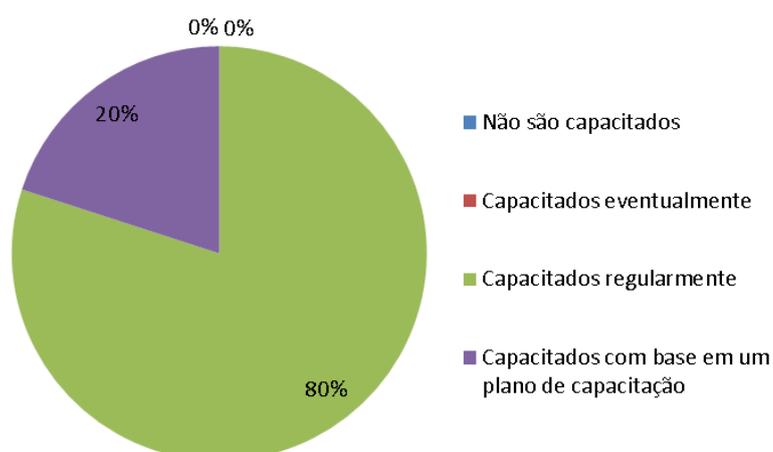


Gráfico 9 – Capacitação dos Colaboradores

A solicitação de pessoal poderá mudar de acordo com a organização, mais o objetivo é possibilitar que o recrutamento e seleção obtenham dados e critérios que servirão de base para trabalhar currículos em função da vaga disponível.

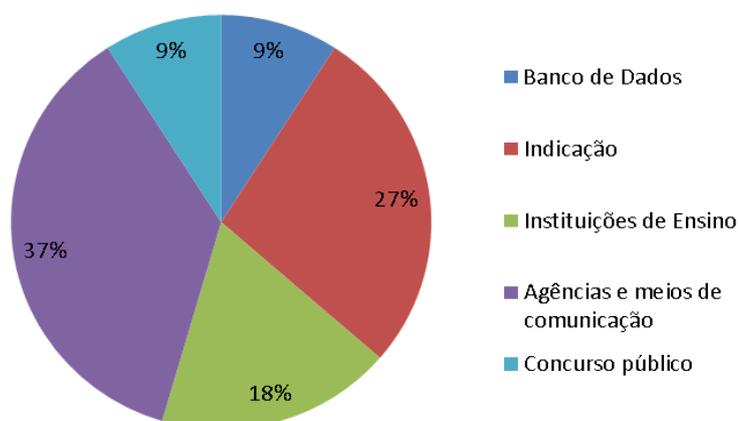


Gráfico 10 – Fontes de Captação e Divulgação

A principal fonte de captação e divulgação identificada no município, somando 37% da amostra, foram os anúncios em agências e meios de comunicação, tanto pela abrangência desta como pela grande capacidade de divulgação. Em alguns casos esta captação é feita de forma interna, sendo em 27% dos casos feita por indicação e em 9% através de banco de dados da própria empresa. Em 18% da amostra a divulgação e a captação de mão de obra é feita em em Instituições de Ensino,

devido as especificidades da função e a necessidade de conhecimento técnico ou superior para exercê-la. Nos 9% restantes da amostra, a divulgação e a captação são feitas através de concurso público, sendo este um processo seletivo que permite o acesso a emprego ou cargo público de modo amplo e democrático, através de um procedimento impessoal, onde é assegurada igualdade de oportunidades a todos interessados em concorrer para exercer as atribuições oferecidas pelo Estado, a quem incumbirá identificar e selecionar os mais adequados mediante critérios objetivos.

As empresas conforme exposto no Gráfico 11, são questionadas sobre as condições adequadas para o trabalho, não apenas com relação à saúde e segurança, mas também quanto ao conforto nos postos de trabalho, que propiciam bem-estar e satisfação no trabalho e com a empresa.

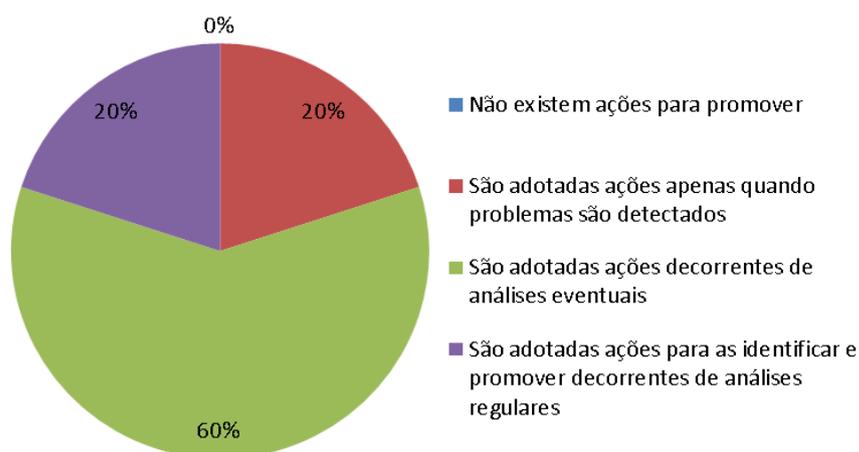


Gráfico 11 – Ações para o Bem-estar e a Satisfação dos Colaboradores

Neste caso, em 20% da amostra são adotadas ações para promover o bem-estar e a satisfação dos colaboradores apenas quando problemas são detectados. Em 60% são adotadas ações para promover o bem-estar e a satisfação dos colaboradores decorrentes de análises eventuais e nos 20% restantes, são adotadas ações para identificar e promover o bem-estar e a satisfação dos colaboradores decorrentes de análises regulares.

SOBRE PRÁTICAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

A Responsabilidade Social permeia a gestão da empresa em suas dimensões econômica, social e ambiental, e reflete em todas as áreas e atividades do negócio. Estabelecer no planejamento estratégico ações específicas considerando e reconhecendo as partes interessadas permite a empresa otimizar custos, gerir resultados e impactos.

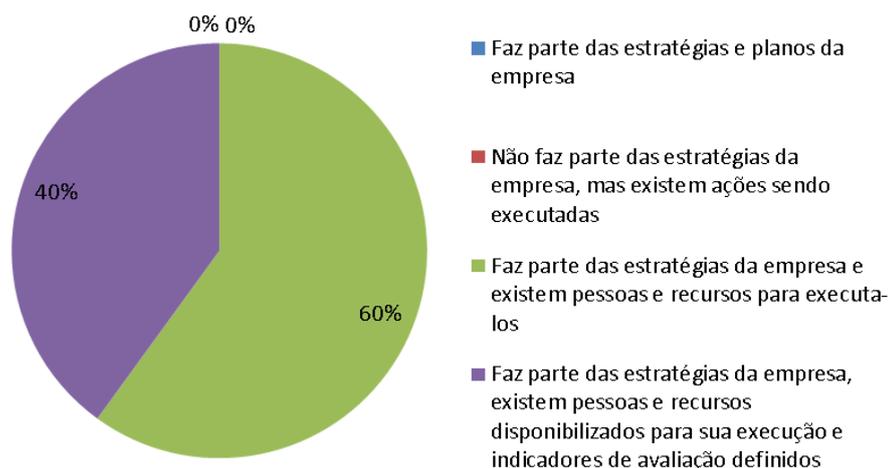


Gráfico 12 – Responsabilidade Social

Foi identificado que em todas as empresas pesquisadas a responsabilidade social faz parte das estratégias e planos da empresa e existem pessoas e recursos disponibilizados para sua execução, diferindo-se que em 40% da amostra, existem indicadores de avaliação definidos, representadas aqui pelas empresas com maior número de colaboradores, exigindo assim uma padronização de suas atividades, explicando a necessidade de indicadores de avaliação.

A participação ativa da empresa junto à sua comunidade contribui e fomenta o desenvolvimento social da mesma. Conhecendo as necessidades, com o planejamento e execução monitorado de ações, a empresa pode oportunizar ou favorecer, direta ou indiretamente, contribuindo também para o desenvolvimento econômico desta comunidade.

Assim, conforme demonstra Gráfico 13, as empresas pesquisadas buscam conhecer as necessidades da comunidade, realizando ações planejadas e acompanhadas que contribuem com seu desenvolvimento social, diferindo-se apenas em que 40% da

amostra, realiza o planejamento e o acompanhamento das mesmas de forma informal.



Gráfico 13 – Contribuição para o Desenvolvimento Social da Comunidade

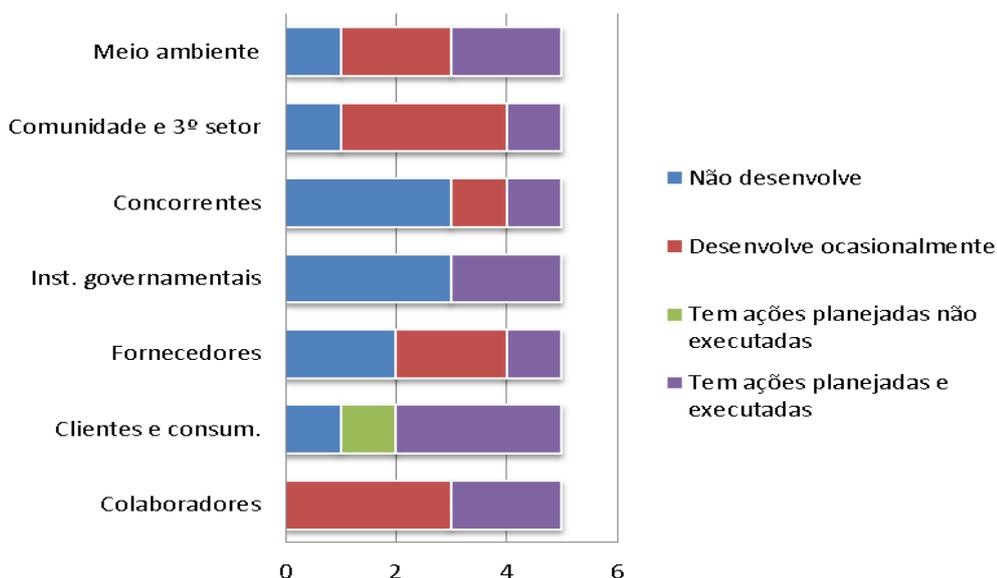


Gráfico 14 – Ações com as Partes Interessadas

O fundamento da Responsabilidade Social trata das relações da empresa com as partes interessadas e sua participação no desenvolvimento sustentável. A existência de ações planejadas indica o nível de adesão e estágio de desenvolvimento em

Responsabilidade Social da empresa. Foi identificado sobre os seguintes itens no Gráfico 14:

Meio Ambiente: 1 empresa não desenvolve ações; 2 empresas desenvolvem ações ocasionais; e 2 empresas possuem ações planejadas e executadas.

Comunidade e Terceiro setor: 1 empresa não desenvolve ações; 3 empresas desenvolvem ações ocasionais; e 1 empresa possui ações planejadas e executadas.

Concorrentes: 3 empresas não desenvolvem ações; 1 empresa desenvolve ações ocasionais; e 1 empresa possui ações planejadas e executadas.

Instituições governamentais: 3 empresas não desenvolvem ações; e 2 empresas possuem ações planejadas e executadas.

Fornecedores: 2 empresas não desenvolvem ações; 2 empresas desenvolvem ações ocasionais; e 1 empresa possui ações planejadas e executadas.

Clientes e Consumidores: 1 empresa não desenvolve ações; 1 empresa possui ações planejadas ainda não executadas; e 3 empresas possuem ações planejadas e executadas.

Colaboradores: 3 empresas desenvolvem ações ocasionais; e 2 empresas possuem ações planejadas e executadas.

4.2 QUESTIONARIO SOBRE INCLUSÃO NA EMPRESA

A partir daqui foi analisado a inclusão em si de pessoas com deficiência, com a finalidade de descobrir qual a visão destas empresas sobre o tema e de como elas fazem para melhor realizar esta ação.

CONCEPÇÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

De acordo com o Gráfico 15, em 60% da amostra a inclusão social de pessoas com deficiência é considerada uma ação social externa da empresa, que tem como beneficiária principal a comunidade (Filantropia), explicado por ser ainda uma iniciativa pouco propagada na região, tanto pela falta de mão de obra qualificada quanto por resistência das próprias empresas. Os 40% restantes (representados aqui pelas empresas pesquisadas com maior número de colaboradores), tem a

inclusão como uma forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente).

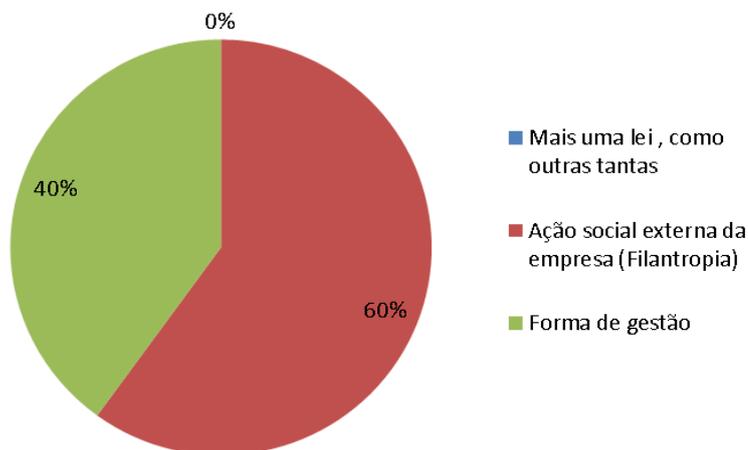


Gráfico 15 – Visão das Empresas Sobre a Inclusão no Trabalho

SOBRE INCLUSÃO

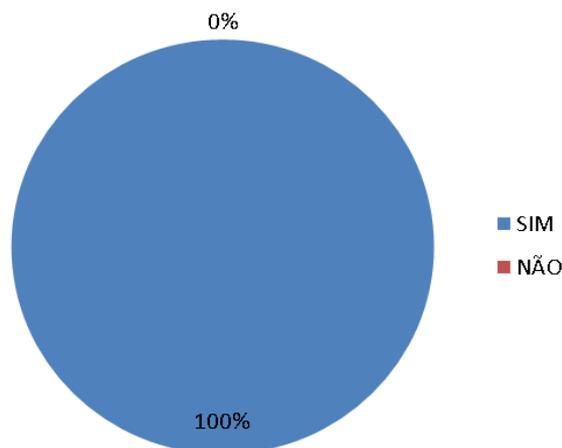


Gráfico 16 – Experiência com a Inclusão

Todas as empresas pesquisadas tiveram experiências relacionadas ao tema proposto, tanto na prática de inclusão no ambiente interno (colaborador) como no externo (cliente).

SOBRE CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIAS

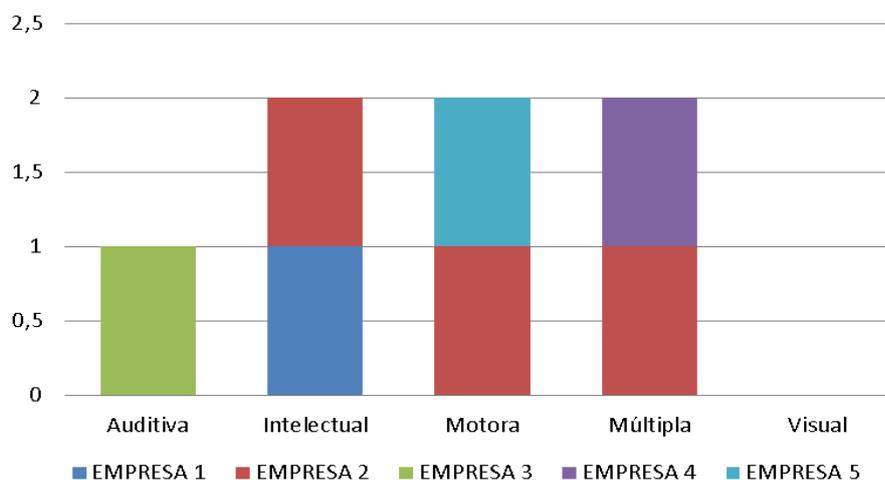


Gráfico 17 – Tipo de Deficiência Por Empresa

Diferenciando as empresas por cores, pode se identificar qual tipo de deficiência cada empresa já trabalhou:

Deficiência auditiva: Apenas uma das empresas pesquisadas trabalhou com este tipo de deficiência.

Deficiência intelectual: Duas das empresas pesquisadas identificaram experiência com esta deficiência.

Deficiência motora: Duas empresas relataram aqui já ter trabalhado com profissionais neste perfil.

Deficiência múltipla: Identificada em duas das empresas pesquisadas.

Deficiência visual: Nenhuma das empresas relatou ter trabalhado com este tipo de deficiência até o momento da pesquisa.

A seguir, no Gráfico 18 identificou-se que o nível de ensino exigido seria o mesmo utilizado para os candidatos que não tinha deficiência alguma, equilibrando-se em todos os níveis de escolaridade, desde o fundamental até o ensino superior.

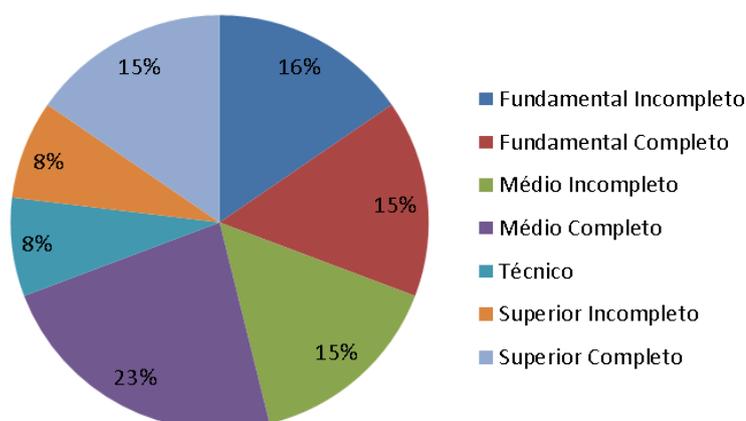


Gráfico 18 – Grau de Escolaridade Exigido

A escolha dos candidatos para a organização que foram àqueles que responderam positivamente aos vários instrumentos de análise, avaliação e comparação de dados.

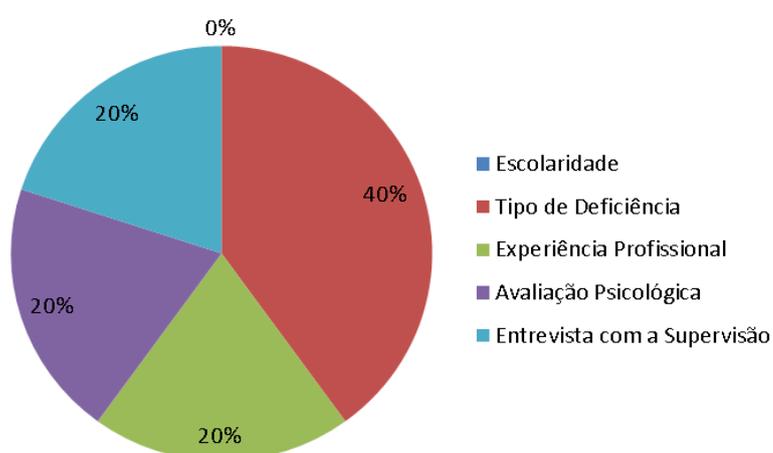


Gráfico 19 – Critérios de Maior Relevância no Processo de Seleção

O critério de maior relevância na etapa de seleção do profissional com deficiência identificado foi o tipo de deficiência, somando 40% da amostra, deixando claro que apenas as deficiências tidas como mais flexíveis tem maior aceitação, independente dos outros tipos também serem adaptáveis. O restante da amostra ficou 20% para experiência profissional, 20% para avaliação psicológica e 20% para entrevista com a supervisão.

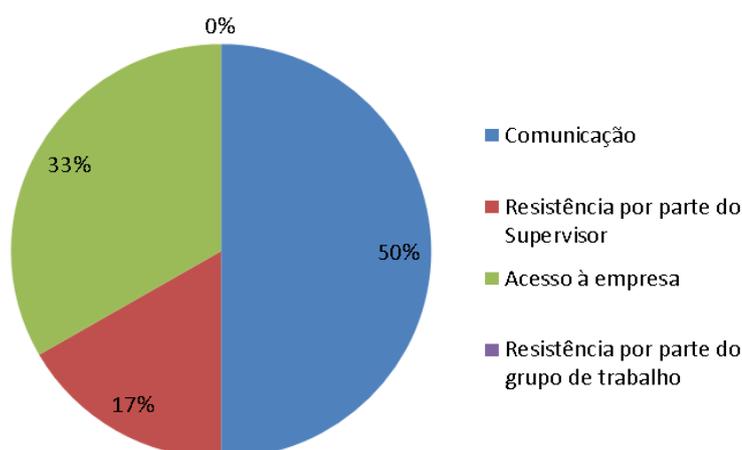


Gráfico 20 – Dificuldades no Processo de Recrutamento e Seleção

A principal dificuldade identificada no processo de recrutamento e seleção, somando 50% da amostra, foi a dificuldade de comunicação entre as empresas e os candidatos ao trabalho. O fato da pessoa escolhida para o recrutamento não estar capacitada para este tipo de seleção dificulta muito a troca de informações e a possível aprovação deste profissional ao cargo almejado, inibindo este de expor de forma clara suas verdadeiras capacidades e suas potencialidades. Em segundo lugar, somando 33% da amostra esta a dificuldade de acesso a empresa, requisito este ainda muito negligenciado na sociedade, apesar das exigências legais. E por último, mas não menos importante, somando 17% das empresas pesquisadas, identificou-se resistência por parte dos supervisores em incluir pessoas com deficiência no quadro de colaboradores das organizações, devido a uma visão distorcida de que estas pessoas apenas gerariam despesas para a empresa e não atenderiam as expectativas organizacionais, já que “teriam um desempenho menor de que os outros colaboradores”.

SOBRE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIAS

Demonstrado no Gráfico 21, além de características como pontualidade (12%), dedicação (13%), atendimento de prazos (6%) e interação com a equipe de trabalho (13%), as duas principais características identificadas no profissional com deficiência são determinantes no desempenho e suas função. Em 25% das empresas pesquisadas, a assiduidade marcou este profissional, caracterizada por ele cumprir seus compromissos não só com frequência e regularidade, mas com zelo e

dedicação. Somando 31% da amostra, o comprometimento no trabalho se tornou uma competência extremamente valorizada nas empresas e remete para a conexão institucional entre uma pessoa e uma organização. Um trabalhador que revela comprometimento profissional se compromete a cumprir as tarefas que lhe foram designadas, e está focado nas coisas verdadeiramente importantes. O trabalhador comprometido com a empresa é leal, conhece a sua cultura organizacional e trabalha para o seu sucesso.

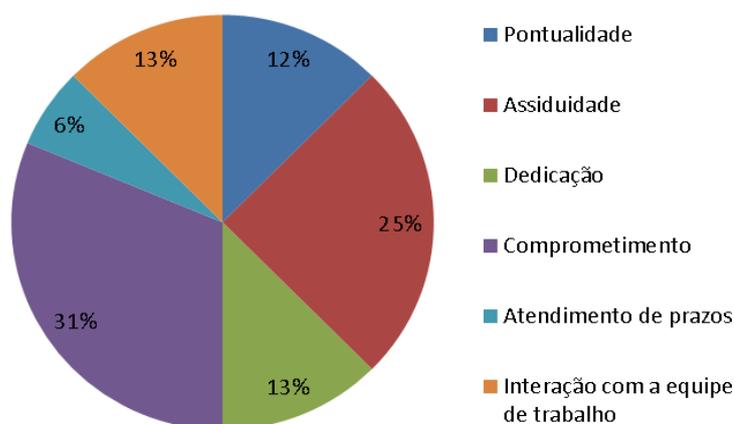


Gráfico 21 – Perfil do Profissional com Deficiência

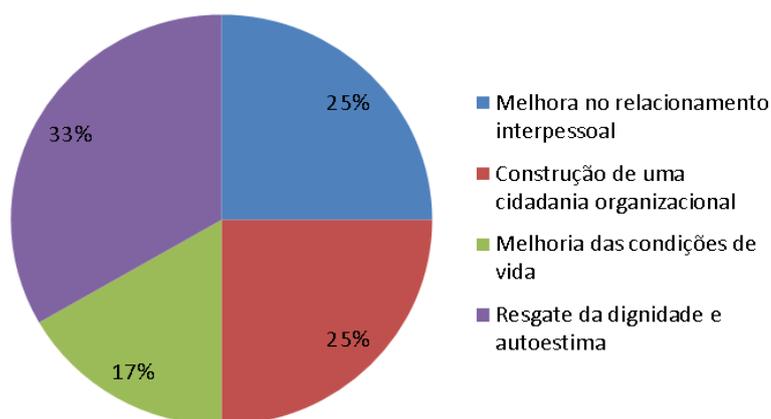


Gráfico 22 – Benefícios Para o Profissional

Os benefícios obtidos pela pessoa com deficiência ao ingressar em sua empresa aqui identificados, sem dúvida são incalculáveis. Porém, para as empresas

pesquisadas, somando 33% das opções, o resgate da dignidade e autoestima estão no topo destes benefícios, seguidos pela melhoria no relacionamento interpessoal (25%), pela construção de uma cidadania organizacional (25%) e pela melhoria das condições de vida (17%).

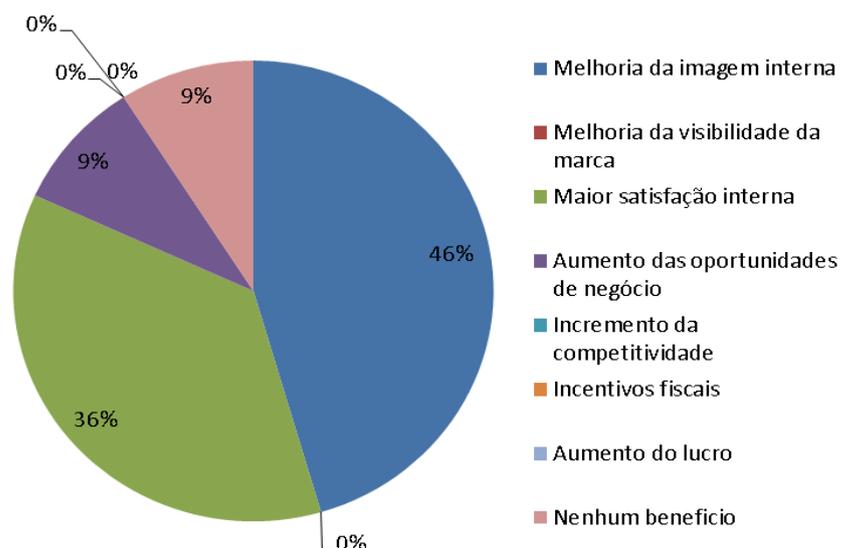


Gráfico 23 – Benefícios Para a Empresa

Os benefícios obtidos pela empresa ao contratar um profissional com deficiência como foi levantado, se caracterizou mais por serem internos que financeiros. Tirando os 9% da amostra que não identificaram benefício nenhum com iniciativas inclusivas, todo o restante notou de alguma forma um retorno positivo. Em 9% das empresas pesquisadas, notou-se um aumento das oportunidades de negócio.

Como dito anteriormente, os benefícios identificados foram mais internos, demonstrados na melhoria da imagem da empresa para os colaboradores somando 46% das opções, e os 36% restantes no aumento da satisfação dos colaboradores no trabalho.

RELAÇÃO EMPRESA X PROFISSIONAL COM DEFICIÊNCIA

Inumeros são os desafios encontrados para que a inclusão se torne uma iniciativa comum em nossa sociedade e não apenas uma exigência legal, porem, conforme exposto no Gráfico 24, no cenário pesquisado, a principal dificuldade identificada, totalizando 80% da amostra, é a dificuldade de qualificar e treinar o profissional com

deficiência, isso se explica pelo fato ser pouco comum no município. Os 20% restantes foram caracterizados pela dificuldade de aceitação do profissional com deficiência por parte dos supervisores.

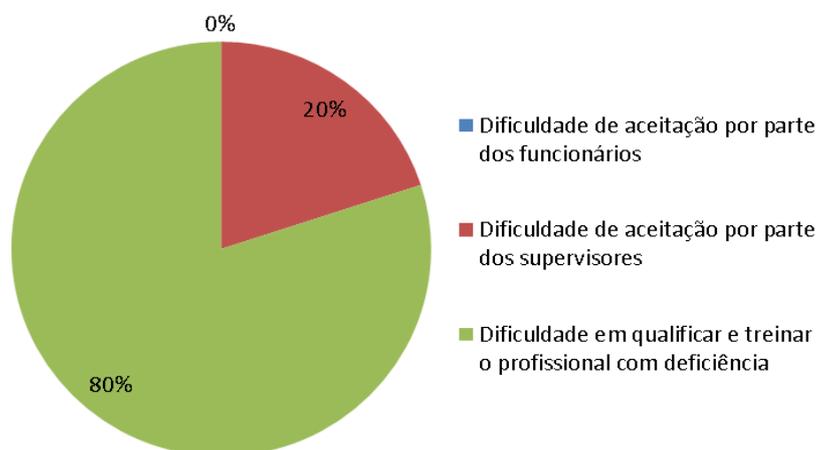


Gráfico 24 - Desafios Identificados Pela Empresa

INICIATIVAS À INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

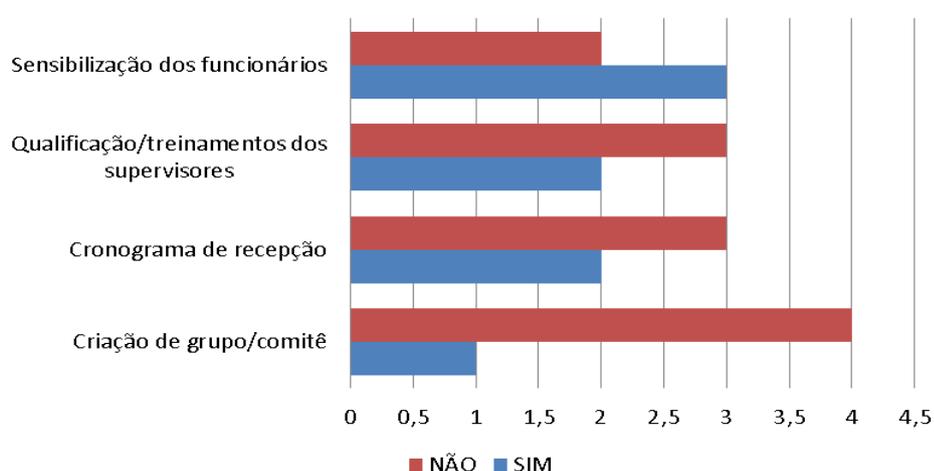


Gráfico 25 – Iniciativas Para Recepção e Ambientação do Colaborador

De acordo com os dados expostos, é maior o número de empresas que não realiza ações visando facilitar a inclusão do que as empresas que realizam estas atividades, pois é de suma importância a integração do novo funcionário.

A adaptação de um indivíduo recém-chegado à organização é um processo social complexo. Cada empresa tem sua cultura, seus valores, seu modo de ser, suas

políticas e procedimentos, padrões de comportamento dos líderes e das pessoas. Nunca existirá uma empresa igual à outra, no seu aspecto social. Por isso, deve haver um processo de adaptação do recém-admitido à organização.

A integração é composta por duas fases: a ambientação de pessoal e a integração propriamente dita, sendo ambos essenciais para o sucesso desta inserção no ambiente organizacional, para melhor desenvolver o relacionamento com os companheiros de trabalho e para a maximização das capacidades deste colaborador, visando sempre que tais iniciativas geram um retorno positivo para organização.

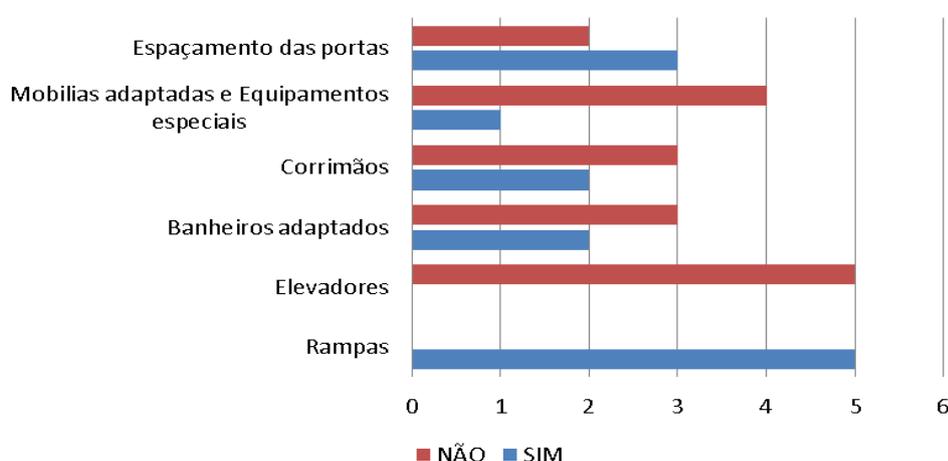


Gráfico 26 – Modificações Arquitetônicas

A principal modificação identificada, e realizada por todas as empresas da amostra foi a colocação de rampas de acesso, que facilitem o deslocamento por toda a empresa, seguida pelo espaçamento das portas, também uma modificação necessária para permitir o melhor acesso em todos os ambientes.

Porem, considerando todo o cenário analisado, o nível de acessibilidade nestas empresas esta abaixo do desejavel, pois como demonstra os dados acima, são maiores os casos de não adaptação do que os de conformidade com a acessibilidade necessaria para livre acesso em todos os ambientes possiveis e na melhoria da qualidade nas condições de executar as funções a que o profissional com deficiencia foi destacado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A prática da inclusão de pessoas com deficiência não é um tema atual, já vem se desenvolvendo desde a pré-história até os dias atuais. Porém, nestes últimos anos esta tomando grandes proporções perante a sociedade que esta adquirindo cada vez mais conhecimento dos seus direitos e os exigido perante os governantes.

Mudando de um caráter apenas assistencialista para o papel de ferramenta de reabilitação e ressocialização destas pessoas, a inclusão percorre por todos os setores da sociedade como o acesso a educação e qualificação profissional, a saúde, lazer, trabalho, entre outros, estando todos interligados entre si.

Procurando garantir melhores condições para inserir as pessoas com deficiência no meio social, se faz necessário desenvolver a consciência das pessoas, demonstrando para a sociedade leiga que é possível conviver normalmente com estas pessoas, e que independente de suas limitações, não são incapazes de desenvolver atividades comuns como para as pessoas que não tem nenhuma deficiência.

Após dado o primeiro passo, o da conscientização, se faz preciso garantir a acessibilidade para estas pessoas poderem frequentar ambientes públicos comuns para toda sociedade, requisito este muito negligenciado na atualidade. Apesar das exigências legais voltadas para garantir esta acessibilidade, apenas algumas infraestruturas construídas recentemente se adequam de certa forma ao preestabelecido por lei, não dando assim, condições para que não apenas as pessoas com deficiência tenham livre acesso, mas também para gestantes, idosos e pessoas com mobilidade reduzida. Já em estruturas publicas ou privadas mais antigas, o fato de as adaptações necessárias exigirem investimentos em modificações arquitetônicas, muitas dessas empresas não se adequam para receberem as pessoas que necessitam desta acessibilidade, independente das exigências legais ou das punições que possam receber. Porém, muitas delas independente de investimentos ou das mudanças necessárias, está se reestruturando para poderem oferecer a todos os públicos que por ali passarem uma experiência de acesso democrático aos ambientes de circulação, e um sentimento de respeito e de valorização do ser humano independente de suas condições.

Assim, tendo plena capacidade de circulação pela comunidade, este público pode buscar meios para sua reintegração na sociedade, através da reabilitação, educação, qualificação profissional e acesso ao mercado de trabalho, tudo isto para poderem contribuir com seu esforço tanto para o seu desenvolvimento pessoal quanto para o sucesso do meio ao qual estiverem inseridas.

O acesso à reabilitação é algo básico e extremamente necessário para o constante desenvolvimento destas pessoas. Porém é a partir do acesso a educação que as pessoas com deficiência passam a desenvolverem suas potencialidades, a ter consciência de seus direitos e deveres com a sociedade e a desenvolver seus critérios de escolha, sua opinião própria e sua visão sobre o mundo ao seu redor. Assim, estas pessoas criam condições de decidirem por si mesmas qual o melhor caminho elas devem seguir, e quais os meios a serem utilizados de acordo com suas necessidades, ou seja, desenvolver seres pensantes que possam influenciar de forma positiva o ambiente ao seu redor.

Mas mesmo com a possibilidade de acesso a ambientes públicos e privados e a educação, a qualificação profissional se tornou um requisito básico para competir no mercado de trabalho, devido as constantes inovações que surgem, a pessoa com deficiência deve ter capacidade para acompanhar esse ritmo acelerado da sociedade da melhor forma que ela pode, devendo estar em constante capacitação, para poder se adequar e contribuir para as organizações.

Garantir o acesso ao mercado de trabalho não pode ser visto apenas como uma forma de suprir as exigências legais, mas sim como forma de auxiliar a pessoa com deficiência a estar buscando formas de satisfazer suas necessidades tanto pessoais como profissionais, mas também como meio de influenciar o próprio ambiente organizacional. Além de proporcionar para o colaborador com deficiência condições para o desenvolvimento da sua autoestima, do relacionamento interpessoal e conseqüentemente melhorias na saúde e no seu quadro emocional, a própria iniciativa da empresa sobre a inclusão social, como constatado na maioria dos casos, pode gerar o aumento na produtividade dos demais colaboradores, contribuir também para o aumento na satisfação destes e do desenvolvimento de uma consciência social organizacional.

Diante do exposto e de acordo com os dados levantados, o município de Maracaju tem plenas condições de fornecer a acessibilidade necessária para amparar os cidadãos que tenham algum tipo de deficiência, porém, há muito que se fazer sobre isso. Apesar de em diversos pontos do município ter sido construída rampas de acesso, a falta de padronização das calçadas ou até mesmo as condições precárias que muitas se encontram dificultam o deslocamento dos deficientes, podendo até mesmo, em casos extremos, provocar acidentes e lesões graves nos diversos públicos que por ali circulam, sendo deficientes ou não.

Em relação ao acesso a educação, o município nos últimos anos vem caminhando a passos largos com o promissor programa da Secretaria de Educação Especial de salas de recursos multifuncionais. O programa apoia os sistemas de ensino na implantação destas salas, com materiais pedagógicos e de acessibilidade, para a realização do atendimento educacional especializado, complementar ou suplementar à escolarização. A intenção é atender com qualidade alunos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades, matriculados nas classes comuns do ensino regular. O programa é destinado às escolas das redes estaduais e municipais de educação, em que os alunos com essas características estejam registrados. Dessa forma, as escolas que possuem esta estrutura, oferecem para estes alunos que necessitem de um atendimento educacional especial um serviço individual e personalizado, contribuindo para o seu melhor desenvolvimento.

Um dos aspectos que deve ser trabalhado no município é o da qualificação profissional, já que é bastante deficiente neste setor, no sentido de que não possui profissionais capacitados ou estrutura para atender as diversas necessidades do público com deficiência. Deve-se estabelecer uma articulação entre o Trabalho, a Educação e o Desenvolvimento, já que a qualificação social e profissional são direitos do trabalhador e instrumentos indispensáveis à inclusão e permanência no mercado de trabalho.

A educação profissional deve se desenvolver através de ações de formação inicial e continuada, de caráter inclusivo e não compensatório, que contribuem para a inserção e atuação cidadã no mundo do trabalho, contribuindo também para a formação intelectual, técnica e cultural do trabalhador, para a elevação da

escolaridade, inclusão social, obtenção de emprego e trabalho decente e para elevação da produtividade destes profissionais.

Sobre a inclusão saudável das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, há muito que se evoluir. Embora esse cenário venha se modificando notoriamente, ainda é muito menos integrante do que poderia ser. Tanto a falta de acessibilidade e informação por parte dos contratantes quanto à falta de qualificação profissional dos deficientes se caracterizam um obstáculo muito grande para a inclusão destes.

O despreparo profissional e a falta de qualificação refletem de modo muito negativo, e causa uma dificuldade ainda maior para a potencial população com deficiência com idade para ingressar no mercado de trabalho. Porém, ainda existem organizações que resistem às iniciativas inclusivas, independente da qualificação profissional, da legislação vigente e até mesmo dos benefícios que podem vir a ser gerados para a empresa.

Jaeger (2013) propõe as seguintes reflexões: O que seria do Brasil se as milhões de pessoas com deficiência fossem capacitadas tais como suas habilidades e potencial permitem? E se houvessem ofertas de trabalho que condissessem com essa formação? O que seria destas pessoas se tivesse essa oportunidade?

Há um espaço muito grande para melhorias no município de Maracaju, e ela vem ocorrendo, mas é preciso fazer muito mais ainda. Tal iniciativa não deve ser exclusividade apenas das grandes empresas, conforme as exigências legais, porém, devem também ser realizadas pelas pequenas e médias empresas, colaborando assim para um município mais democrático, socialmente consciente e propagador da igualdade, do respeito às diferenças e da construção da dignidade humana.

REFERÊNCIAS

ASHLEY, Patrícia Almeida. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2003.

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**. Disponível em: www.biblioteca.pucminas.br/teses/CiencSociais_BatistaCA_1.pdf. Acesso em: 23 de ago. 2013.

CASTEL. **As metamorfoses da questão social: Uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998.

Cidade de Maracaju. Disponível em: <http://maracaju.ms.gov.br/a-cidade.html>. Acesso em: 22 de jul. 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas; o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro/RJ. Editora Elsevier. 2010.

DIAS, Bárbara Camboim Dentzien. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência: Um tipo de responsabilidade social**. Disponível em: http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/2010/artigos_teses/SOCIOLOGIA/2009/8BA5433BFd01.pdf. Acesso em: 24 de mai. 2013.

Empresas do Brasil - Pesquisa de empresas. Disponível em: <http://empresasdobrasil.com/empresas/maracaju-ms>. Acesso em: 10 de set. 2014.

FILHO, Valdir Antônio Vitorino. et al. **A Inclusão Do Deficiente No Mercado De Trabalho**. Disponível em: http://www.transformare.adm.br/wp-content/uploads/2012/07/04_VALDIR-ANTONIO-VITORINO-FILHO.pdf. Acesso em: 07 de jun. 2013.

GONÇALVES, Juliana de Cássia. **A inclusão de deficientes físicos no mercado de trabalho.** Disponível em: http://www.abrhj.com.br/site/Premio/2011/Acedemico_JulianaCassiaGoncalves.pdf. Acesso em: 19 de ago. 2013.

JAEGER, Natália. **O trabalho e a formação da PCD.** Disponível em: <http://estavaganaoesua.wordpress.com/2013/12/17/o-trabalho-e-a-formacao-da-pcd/>. Acesso em: 27 de set. 2014.

MELO, Débora. **Trabalhadores com deficiência representam 23,6% do total de ocupados no Brasil, diz IBGE.** Disponível em: <http://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2012/06/29/trabalhadores-com-deficiencia-representam-236-do-total-de-ocupados-diz-ibge-40-tem-carteira-assinada.htm>. Acesso em: 20 de jun. 2013.

MELO NETO, Francisco Paulo de e FROES, César. **Gestão da responsabilidade social corporativa: o caso brasileiro.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MELO NETO, Francisco Paulo de e FROES, César. **Responsabilidade social e cidadania empresarial: a administração do terceiro setor.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

OLIVEIRA, Aline Cristine de. et al. **A inclusão da pessoa deficiente no mercado de trabalho.** Disponível em: http://www.unihorizontes.br/proj_inter20081/adm/inclusao_da_pessoa_deficiente.pdf. Acesso em: 24 de mai. 2013.

OLIVEIRA, Felipe Neves de. **Responsabilidade social empresarial – Um estudo às praticas das 100 maiores empresas portuguesas.** Disponível em: bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/1489/1/DM_FilipaOliveira.pdf. Acesso em: 22 de jul. 2014.

PASTORE, José. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência.** São Paulo: LTr, 2000.

PASTORE, Jose. **Trabalho dos portadores de deficiência - II**. Disponível em: http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_083.htm. Acesso em: 19 de ago. 2013.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. 3ª ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

SILVA, O. M. **A epopeia ignorada: A pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje**. São Paulo: Cedas, 1986.

TAVARES, Cláudio Roberto. **Inclusão de Deficientes no Mercado de Trabalho**. Disponível em: http://www.deficienteonline.com.br/inclusao-de-deficientes-deficientes-no-mercado-de-trabalho_76.html. Acesso em: 29 de ago. 2013.

APÊNDICE

A Missão da empresa formaliza a razão de sua existência, define por que ela existe. O registro sob a forma escrita e a comunicação da Missão aos colaboradores contribuem para que todos conheçam, compartilhem e persigam os mesmos ideais, potencializando a contribuição de cada um na empresa.

1. A missão da empresa está definida e é conhecida pelos colaboradores?

- A Missão não está definida.
- A Missão está definida informalmente, sendo do conhecimento apenas dos dirigentes.
- A Missão está definida e registrada sob a forma escrita e é conhecida e entendida por alguns colaboradores.
- A Missão está definida e registrada sob a forma escrita e é conhecida e entendida por todos os colaboradores.

A Visão da empresa estabelece onde ela deseja estar num futuro definido. Permite estabelecer os objetivos estratégicos a serem atingidos no futuro. A comunicação da Visão aos colaboradores tem como finalidade contribuir para que todos compartilhem e persigam os mesmos ideais, potencializando a contribuição de cada um na empresa.

2. A visão da empresa está definida e é conhecida pelos colaboradores?

- A Visão não está definida.
- A Visão está definida informalmente, sendo de conhecimento apenas dos dirigentes.
- A Visão está registrada sob a forma escrita e é conhecida por alguns colaboradores.
- A Visão está registrada sob a forma escrita e é conhecida por todos os colaboradores.

As estratégias são os caminhos que devem ser percorridos pela empresa para cumprir seus objetivos. A definição das estratégias tem como objetivo estabelecer a maneira como a empresa vai cumprir a sua Missão, no presente e alcançar os objetivos no futuro (Visão).

3. As estratégias que permitem alcançar os objetivos da empresa estão definidas?

- As estratégias não estão definidas.
- As estratégias estão definidas informalmente e com uso restrito de informações internas e externas.
- As estratégias estão definidas informalmente, mas são consideradas informações internas e externas relacionadas ao negócio.
- As estratégias, abrangentes aos principais aspectos do negócio, estão definidas formalmente, por meio de método que considera a análise de informações internas e externas.

Para cada estratégia é necessário estabelecer um indicador que permitirá, por meio de avaliações quantitativas, o acompanhamento da sua implementação e o seu alcance. Indicadores e suas respectivas metas são utilizados na análise do desempenho da empresa e devem ser comunicados a todos os colaboradores.

4. Os indicadores e metas relacionados às estratégias estão estabelecidos?

- Não existem indicadores relacionados às estratégias.
- Os indicadores são estabelecidos para algumas estratégias, mas não existem metas relacionadas a esses indicadores.
- Os indicadores e suas respectivas metas são estabelecidos para algumas estratégias.
- Os indicadores e suas respectivas metas são estabelecidos para as principais estratégias e são comunicados aos colaboradores.

Para a atuação correta e ética da empresa na sociedade é necessário que ela atenda às exigências legais aplicáveis, incluindo os aspectos ambientais. As exigências legais são dinâmicas, isto é, são alteradas e atualizadas continuamente. Dessa forma, precisam ser mantidas atualizadas pela empresa.

5. As exigências legais necessárias para o funcionamento da empresa são conhecidas e mantidas atualizadas?

- As exigências legais aplicáveis à empresa não são conhecidas.
- Algumas exigências legais aplicáveis à empresa são conhecidas, mas não são mantidas atualizadas.
- As exigências legais aplicáveis à empresa são conhecidas, mas não são mantidas atualizadas.
- As exigências legais aplicáveis à empresa são conhecidas e mantidas atualizadas.

Toda empresa influencia, positiva ou negativamente, a comunidade na qual está inserida e atua. Ao incluir a Responsabilidade Social nas estratégias e planos, a empresa agrega valor ao produto e ao serviço, consolida ou reforça a marca/imagem, fortalece a negociação com fornecedores, fideliza clientes, contribui para o aumento da receita e da lucratividade, motiva colaboradores e traz benefícios sociais.

6. A empresa demonstra seu comprometimento com a comunidade por meio de ações ou projetos sociais?

- Não são realizados ações ou projetos sociais.
- A empresa participa ou realiza ações ou projetos sociais esporadicamente.
- A empresa participa ou realiza ações ou projetos sociais regularmente com envolvimento dos colaboradores.
- A responsabilidade social faz parte das estratégias e planos da empresa e as ações ou projetos contam com o envolvimento dos colaboradores.

Responsabilidades da função são as atividades que, obrigatoriamente, devem ser cumpridas pelos seus ocupantes para assegurar o cumprimento da Missão da empresa. O conhecimento dessas responsabilidades das funções por parte dos dirigentes e colaboradores esclarece a participação de cada pessoa nas atividades da empresa e promove a sinergia do trabalho em equipe.

7. As funções e responsabilidades das pessoas (dirigentes e colaboradores) estão definidas?

- Não estão definidas.
- Estão definidas informalmente.
- Estão definidas e documentadas para algumas funções.
- Estão definidas, documentadas para todas as funções e conhecidas por todos os colaboradores.

A seleção dos colaboradores tem o objetivo de preencher as funções vagas com pessoas aptas a executar as responsabilidades da função. A escolha das pessoas deve obedecer aos requisitos estabelecidos pela empresa para cada função. Esses requisitos são necessários para a adequada capacitação e posterior desempenho na execução da função.

8. A seleção dos colaboradores é feita segundo padrões definidos e considera os requisitos da função?

- A seleção é feita de forma intuitiva.
- A seleção é feita com padrão definido para algumas funções.
- A seleção é feita com padrão definido para todas as funções.
- A seleção é feita com padrão definido para todas as funções, considerando os requisitos e responsabilidades definidas para a função.

A capacitação dos colaboradores objetiva o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes que permitem o correto desempenho da função, promovendo, dessa forma, a eficiência e a sinergia da equipe de trabalho.

9. Os colaboradores são capacitados nas suas funções?

- Os colaboradores não são capacitados.
- Os colaboradores são capacitados eventualmente.
- Os colaboradores são capacitados regularmente.
- Todos os colaboradores são capacitados com base em um plano de capacitação.

10. Quais as fontes de captação e de divulgação mais utilizadas? (obs.: podem ser marcadas uma ou mais opções).

- Banco de Dados da própria empresa.
- Indicação.
- Divulgação em Instituições de Ensino.
- Divulgação em anúncio em agências e meios de comunicação.
- Avaliações em concurso público.

As condições adequadas para o trabalho, não apenas com relação à saúde e segurança, mas também quanto ao conforto nos postos de trabalho, propiciam bem-estar e satisfação no trabalho e com a empresa.

11. O bem-estar e a satisfação dos colaboradores são promovidos?

- Não existem ações para promover o bem-estar e a satisfação dos colaboradores.
- São adotadas ações para promover o bem-estar e a satisfação dos colaboradores apenas quando problemas são detectados.

- São adotadas ações para promover o bem-estar e a satisfação dos colaboradores decorrentes de análises eventuais.
- São adotadas ações para identificar e promover o bem-estar e a satisfação dos colaboradores decorrentes de análises regulares.

A Responsabilidade Social permeia a gestão da empresa em suas dimensões econômica, social e ambiental, reflete em todas as áreas e atividades do negócio. Estabelecer no planejamento estratégico ações específicas considerando e reconhecendo as partes interessadas permite a empresa otimizar custos, gerir resultados e impactos.

12.A responsabilidade social faz parte das estratégias e planos da empresa?

- A Responsabilidade Social não faz parte das estratégias e planos da empresa.
- A Responsabilidade Social não faz parte das estratégias e planos da empresa, entretanto, existem algumas ações pontuais sendo executadas.
- A Responsabilidade Social faz parte das estratégias e planos da empresa e existem pessoas e recursos disponibilizados para sua execução.
- A Responsabilidade Social faz parte das estratégias e planos da empresa e existem pessoas e recursos disponibilizados para sua execução e indicadores de avaliação definidos.

A participação ativa da empresa junto à sua comunidade contribui e fomenta o desenvolvimento social da mesma. Conhecendo as necessidades, com o planejamento e execução monitorada de ações, a empresa pode oportunizar ou favorecer, direta ou indiretamente, contribuindo também para o desenvolvimento econômico desta comunidade.

13.A empresa conhece as necessidades e contribui no desenvolvimento social da comunidade?

- As necessidades da comunidade são desconhecidas, e não existem ações direcionadas para a mesma.

- As necessidades da comunidade são conhecidas, existem ações planejadas e acompanhadas que contribuem com seu desenvolvimento social.
- As necessidades da comunidade são desconhecidas, contudo, existem atividades que contribuem com a mesma.
- As necessidades da comunidade são conhecidas, existem ações para atendê-la e o planejamento e o acompanhamento das mesmas são realizados informalmente.

O fundamento da Responsabilidade Social trata das relações da empresa com as partes interessadas e sua participação no desenvolvimento sustentável. A existência de ações planejadas indica o nível de adesão e estágio de desenvolvimento em Responsabilidade Social da empresa, como por exemplo, contribuição com a comunidade; investimento em qualificação dos colaboradores.

14. São desenvolvidas ações específicas de responsabilidade social com as partes interessadas? (marcar com um x a coluna correspondente à resposta correta para cada parte interessada)

Parte interessada	Não desenvolve ações.	Desenvolve ações ocasionais.	Possui ações planejadas ainda não executadas.	Possui ações planejadas e executadas.
Colaboradores				
Clientes e Consumidores				
Fornecedores				
Instituições governamentais				
Concorrentes				
Comunidade e Terceiro setor				
Meio Ambiente				

QUESTIONARIO SOBRE INCLUSÃO NA EMPRESA

Concepção de responsabilidade social

1. Qual a visão da empresa sobre inclusão social de pessoas com deficiência?

- Mais uma lei, como outras tantas.
- É uma ação social externa da empresa, que tem como beneficiária principal a comunidade (Filantropia).
- É a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente).

Sobre candidatos com deficiências

2. A empresa tem ou já teve em seu quadro de colaboradores um profissional com algum tipo de deficiência? Caso seja uma prestadora de serviços, já realizou alguma atividade para um cliente que tivesse necessidades especiais?

- Sim Não

Caso a resposta da questão anterior tenha sido:

- **Positiva (Sim)** – o respondente está apto para dar continuidade ao questionário; ou
- **Negativa (Não)** – o respondente já terá dado sua contribuição para a pesquisa. E obrigado pela colaboração.

3. Qual o tipo de deficiência?

- Deficiência auditiva Deficiência mental Deficiência motora
- Deficiência múltipla Deficiência visual

4. Qual o grau de escolaridade e qualificação profissional dos candidatos com deficiência exigidos pela organização? (obs.: podem ser marcadas uma ou mais opções).

- Ensino Fundamental Incompleto Ensino Fundamental Completo
- Ensino Médio Incompleto Ensino Médio Completo
- Ensino Técnico Superior Incompleto
- Superior Completo

5. Qual o critério de maior relevância na etapa de seleção do profissional com deficiência? (obs.: podem ser marcadas uma ou mais opções).

- Escolaridade Tipo de Deficiência
- Experiência Profissional Avaliação Psicológica
- Entrevista com a Supervisão

6. Quais as dificuldades identificadas no processo de recrutamento e seleção? (obs.: podem ser marcadas uma ou mais opções).

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Comunicação | <input type="checkbox"/> Resistência por parte do Supervisor |
| <input type="checkbox"/> Acesso à empresa | <input type="checkbox"/> Resistência por parte do grupo de trabalho |

Sobre profissionais com deficiências

7. Quais as características identificadas no perfil do profissional com deficiência? (obs.: podem ser marcadas uma ou mais opções).

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Pontualidade | <input type="checkbox"/> Assiduidade |
| <input type="checkbox"/> Dedicção | <input type="checkbox"/> Comprometimento |
| <input type="checkbox"/> Atendimento de prazos | <input type="checkbox"/> Interação com a equipe de trabalho |

8. Quais os benefícios obtidos pela pessoa com deficiência ao ingressar em sua empresa? (obs.: podem ser marcadas uma ou mais opções).

- Melhora no relacionamento interpessoal
- Construção de uma cidadania organizacional
- Melhoria das condições de vida
- Resgate da dignidade e autoestima

9. Quais os benefícios obtidos pela empresa ao contratar um profissional com deficiência? (obs.: podem ser marcadas uma ou mais opções).

- Melhoria da imagem por parte dos colaboradores.
- Melhoria da visibilidade da marca.
- Maior satisfação dos colaboradores.
- Aumento das oportunidades de negócio.
- Incremento da competitividade.
- Incentivos fiscais.
- Aumento do lucro.
- Nenhum benefício.

Relação empresa x profissional com deficiência

10. Desafio(s) identificado(s) pela empresa: (obs.: podem ser marcadas uma ou mais opções).

- Dificuldade de aceitação do profissional com deficiência por parte dos funcionários.
- Dificuldade de aceitação do profissional com deficiência por parte dos supervisores.
- Dificuldade em qualificar e treinar o profissional com deficiência.

11. Favor assinalar os itens abaixo, identificando-os como realizados (sim) ou não realizados (não).

Iniciativas à inclusão de pessoa com deficiência

A. Ações da empresa visando à inclusão de pessoas com deficiência.	Sim	Não
Criação de grupo / comitê		
Definição de cronograma de ações para a recepção das Pessoas com Deficiência.		
Qualificação / Treinamento de Gerentes e Supervisores.		
Sensibilização de funcionários divulgando os conceitos de Responsabilidade Social e Deficiência entre eles.		

B. Modificações arquitetônicas.	Sim	Não
Rampas		
Elevadores		
Banheiros Adaptados		
Corrimãos		
Mobílias Adaptadas e Equipamentos Especiais		
Espaçamento das portas		