

DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: UMA NOVA RACIONALIDADE À ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Ivete Inês Pastro¹
Tania Lorenzetti²
Gustavo Quitto Amaral Reis³

Área de conhecimento: Administração.

Eixo Temático: Administração de Pessoas, comportamento, Gestão do Conhecimento.

RESUMO

A inclusão dos portadores de necessidades especiais (PNEs), nas organizações, não se trata mais de uma benevolência das organizações, mas uma questão legal. Nesse sentido, o presente trabalho tem por objetivo apresentar os resultados de uma pesquisa, onde se procurou discutir e analisar os programas de inclusão dos PNEs, na Enele Indústria de Estofados Ltda., localizada na cidade de São Lourenço do Oeste – SC. O método que orientou o presente estudo combinou as abordagens qualitativa e quantitativa de levantamento e análise das informações. Caracterizado como um estudo de caso, o levantamento de dados e informações se deu através de questionários, aplicados a cinco colaboradores PNEs e cento e vinte e nove funcionários não PNEs e, também, entrevistas realizadas com dois gestores, um administrador e uma psicóloga. Para analisar as informações obtidas utilizou-se a técnica de análise de conteúdo, bem como, técnicas estatísticas. A partir das informações obtidas, foi possível perceber que a inclusão dos PNEs, na Enele Indústria de Estofados Ltda., é assimilada de maneira muito positiva, o que repercute nos demais aspectos da vida dos PNEs. Como por exemplo, a melhoria das finanças pessoais e familiar, os benefícios do convívio social e o sentimento de inclusão. Além disso, os resultados demonstram que o convívio profissional e social, entre PNEs e não PNEs, proporciona desenvolvimento para a empresa e para os funcionários. Destaca-se, que a Enele Indústria de Estofados Ltda., foi a primeira empresa, da cidade de São Lourenço do Oeste – SC, a empreender um projeto de inclusão de PNEs.

Palavras-chave: Inclusão de PNEs. Organizações. Recursos Humanos.

INTRODUÇÃO

A diversidade é um tema que não pode mais ser ignorado pelas organizações, uma vez que as mudanças observadas no mundo do trabalho e nas relações que o permeiam identificam a necessidade de novas abordagens, em relação às pessoas e as organizações. Partindo das premissas que envolvem o termo diversidade, encontram-se os portadores de necessidades especiais (PNEs),

¹ Professora do Departamento Acadêmico de Administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR - Campus Pato Branco. Mestre em Administração pela UFSC e Doutora em Ciências pela UFPel. ivete@utfpr.edu.br

² Bacharel em Administração pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR – Campus Pato Branco. tania_lorenzetti@yahoo.com.br

³ Acadêmico do 3º ano do Curso de Administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR - Campus Pato Branco. gustavoquittog@hotmail.com



que são pessoas que possuem algum tipo de anormalidade física ou mental e que lhes traga a necessidade de tratamento especial. Desta forma, alterações físicas que não apresentam transtornos, ou seja, as de ordem estética, não são consideradas necessidades especiais.

Historicamente, os PNEs passaram por quatro fases: exclusão, segregação, integração e inclusão. Inicialmente eram tratados como “castigos divinos” e totalmente excluídos dos sistemas sociais e profissionais. Nessa fase, qualquer movimento pró-inclusivo era considerado crime. Ao longo do tempo e com a ocorrência de deficiências provenientes de guerras, as alterações físicas tornaram-se menos incomuns. A inserção profissional ocorreu entre a década de 1980 e 1990, quando as organizações idealizavam a capacitação destes indivíduos, com o intuito de integração e reabilitação.

No Brasil, através do Censo Demográfico, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2000, constatou-se que havia aproximadamente 24,5 milhões de PNEs, no país, e que somente 2% atuam ativamente no mercado de trabalho. Apesar do baixo índice de participação no mercado de trabalho, a inclusão profissional dos PNEs auxilia no seu desenvolvimento pessoal, além de ser um direito assegurado pela legislação nacional.

Propondo-se a verificação teórica-prática do tema exposto e contribuindo com a sistematização de conhecimentos sobre o tema, este estudo apresenta os resultados de uma pesquisa realizada na Enele Indústria de Estofados Ltda., localizada no município de São Lourenço do Oeste - SC, Brasil.

Ressalta-se que o objetivo da presente pesquisa foi discutir e analisar os programas de inclusão dos PNEs da Enele Indústria de Estofados. Para se alcançar o objetivo geral, procurou-se entender o processo de elaboração e implantação dos projetos de inclusão de PNEs; analisar, de acordo com a legislação nacional vigente, os programas de inclusão encontrados na empresa, além de analisar a percepção dos funcionários, em relação aos PNEs e aos projetos de inclusão da empresa.

Para a concretização da pesquisa houve a combinação das abordagens qualitativa e quantitativa. Em relação a obtenção das informações necessárias ao desenvolvimento da pesquisa, foram aplicados questionários abertos a cinco PNEs, funcionários da organização. Além disso, foi aplicado um questionário fechado, a cento e vinte e nove funcionários, não PNEs. Tendo em vista a obter informações a



respeito do processo de desenvolvimento e implantação do programa PNEs, também foram entrevistados dois gestores da empresa, um administrador e uma psicóloga do trabalho.

A partir das informações obtidas, foi possível perceber que a inclusão dos PNEs na empresa é interpretada de maneira positiva, repercutindo, inclusive, no amadurecimento de outros aspectos da vida dos PNEs, como na melhoria das finanças, no convívio social, na capacidade de fazer novas amizades, dentre outros. Os funcionários não PNEs acreditam que, trabalhar com PNEs lhes trouxe mudanças benéficas, proporcionando o desenvolvimento, tanto da empresa quanto dos colaboradores. Os funcionários não PNEs demonstraram que não existem barreiras em se trabalhar com PNEs. Demonstrando a importância desse tipo de ação, os gestores ressaltam que a Enele foi a primeira empresa, da cidade, a empreender este tipo de projeto, visando promover o desenvolvimento e a inclusão dos PNEs.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 A Diversidade nas organizações

As mudanças que vêm ocorrendo na força de trabalho explicam a preocupação com a inserção de novos olhares sobre as pessoas nas organizações. A força de trabalho apresenta-se cada vez mais diversa, o que fez com que as organizações, através da área de recursos humanos (RH), tenham que desenvolver ações, no intuito de integrar a diversidade ao seu cotidiano.

A diversidade “são grupos de pessoas que se distinguem de outras, por algum fator, mais visível ou menos visível”. (HANASHIRO, 2008, p. 45). Destaca-se, que as origens da diversidade podem ser observadas a partir de várias frentes. Como por exemplo, grupos minoritários, gênero, cultura, diferenças físicas, dentre outras.

O tema diversidade nas organizações, apesar de recente, encontra raízes históricas, em instrumentos legais, nos Estados Unidos da América, no século XIX. Nesse sentido, destaca-se o conceito de *Melting pot*, em 1759; atos dos direitos



civis, em 1866; Pluralismo cultural, em 1915; igualdade de pagamento para o mesmo trabalho realizado por homens e mulheres, em 1963; Ato de direitos civis, artigo VII (etnia, gênero, nacionalidade), em 1964; ato contra discriminação pela idade (protege trabalhadores acima de 40 anos), em 1967; valorização das diferenças, em 1980; Gestão da diversidade, em 1990 e, em 1991, ato de direitos civis (emenda: atos de direito civis de 1866 e 1964). (OKIMOTO, apud HANASHIRO, 2008).

Complementando, no Brasil, a diversidade remonta a própria colonização e povoamento do país. “O Brasil é reconhecidamente uma nação multiétnica, que consolidou em sua formação a curiosa mistura de elementos europeus, índios e africanos, e que culturalmente soube integrá-los como talvez nenhuma outra nação fez”. (PÓLVORA, apud HANASHIRO, 2008, p. 48).

Em relação à diversidade alocada em nível de pessoas portadoras de necessidades especiais, o Brasil conta com 24,5 milhões de pessoas (14,5 % da população total) que apresentam algum tipo de incapacidade ou deficiência. Sendo que desse total, 48% possuem deficiência visual, 22,9% deficiência motora, 16,7% deficiência auditiva, 8,3% deficiência mental e 4,1% deficiência física. (IBGE 2000 apud HANASHIRO, 2008).

A contratação de PNEs, na sua grande maioria, ainda acontece por força de lei. No entanto, a inserção de PNEs, no mercado de trabalho, trata-se de equidade de oportunidades de desenvolvimento entre os diferentes grupos chamados minoritários e que compõem a diversidade. (HANASHIRO, 2008, p. 52). Não se trata, portanto,

[...] de dar conta somente dos processos de exclusão [...] mas também o que acontece com os que permanecem no interior das zonas de coesão social ou zonas de integração em seu frágil equilíbrio, constituído a partir do vínculo entre as relações de trabalho e as formas de sociabilidade. (MARRAS, 2011, p. 59).

Nesse contexto, a área de recursos humanos, de cada organização, deve desenvolver uma nova racionalidade, no sentido de atender as demandas da sociedade moderna. O delineamento de novas políticas de recursos humanos perpassa, obviamente, pela mudança cultural, onde o diferente deve ser considerado igual. As ações que as organizações podem adotar, como balizadoras da gestão da diversidade, podem permear o seguinte: adoção da diversidade como um parâmetro orientador de todas as políticas de RH; tornar o desempenho da



diversidade parte da avaliação periódica de todos os gestores e empregados; promover ações de treinamento e comunicação regulares; promover a cultura da diversidade entre as empresas do setor de atuação; comprometer-se a contratar e promover pessoas com experiências e perspectivas diferentes; disseminar a política de diversidade entre os *stakeholders*; assegurar que os princípios da diversidade orientem as campanhas publicitárias e de marketing.(INSTITUTO ETHOS apud HANASHIRO, 2008).

A diversidade pode ser tratada como fator de competitividade para as organizações. Para Martinez (2008), muitos benefícios podem ser observados a partir desse processo inclusivo, dentre os quais é possível citar:

- 1) Contribuições na solução de problemas, por meio de prismas diferenciados dos habituais;
- 2) Aumento da criatividade e inovação, pela permissividade e estímulo a divergências de entendimento, conhecimento de realidades por vezes diferentes daquelas dos profissionais encarregados em promover novos processos e produtos nas organizações;
- 3) Aumento da flexibilidade na organização, com mudanças nos padrões de sistemas de informações em situações corriqueiras, ou alterações nas políticas organizacionais revistas após a implantação da gestão da diversidade;
- 4) Aumento da qualidade de recrutamento e retenção de talentos, criando vantagem competitiva pela variedade de *backgrounds* ou de riqueza de experiência prévias que cada pessoa pode trazer à organização, se houver receptividade à diversidade;
- 5) Melhoria nas estratégias de marketing, principalmente em mercados globalizados como os atuais, onde os padrões culturais interferem, atraindo ou afastando, possibilidades de negócios ao redor do mundo.(MARTINEZ, 2008, p. 33).

Além disso, dentre as vantagens associada à valorização da diversidade, tem-se: incremento da competitividade; melhoria nas condições de colocação de produtos e serviços no mercado, atendendo a consumidores cada vez mais exigentes e diferenciados; influência positiva no desempenho financeiro; redução da rotatividade; melhoria da produtividade, pelo clima positivo de combate à intolerância; aumento da satisfação no trabalho; valorização da imagem da organização; favorecimento da adaptação às tendências crescentes de aquisições, fusões e terceirizações; capacita a organização a avaliar e promover os funcionários, tendo por base as competências. (HANASHIRO, 2008).



1.2 A inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho

Demarcados como um grupo pertencente à diversidade, os PNEs evoluíram historicamente, a partir de lutas que foram marcadas por conquistas sociais e profissionais. Anteriormente, os indivíduos com tais características eram considerados “aberrações ou castigos divinos”. A mudança desta concepção iniciou somente entre os anos de 1980 e 1990, construindo novos paradigmas sociais. Atualmente, os PNEs possuem direitos assegurados com base em parâmetros legais.

De acordo com Sasaki (apud AREOSA, 2009), no mercado de trabalho, a inclusão de PNEs aconteceu, ao longo dos últimos anos, através de quatro fases distintas, sendo que a primeira fase foi a fase da exclusão, os PNEs eram totalmente excluídos do mercado de trabalho e a sua contratação era considerada exploração, condenada por lei; na segunda fase, houve a segregação, onde algumas empresas de caráter filantrópico contratavam PNEs para executar alguns tipos de atividades; na terceira fase, a integração começa a ocorrer, neste caso, entidades públicas e privadas admitiam portadores de necessidades especiais, desde que possuíssem qualificação especial e, também, que não exigissem a adaptação de equipamentos, materiais ou espaço físico; já, a quarta e última fase é marcada pela inclusão de fato, nela, organização e colaborador estão vinculados ao objetivo comum. Nesta fase começa-se a perceber a visão inclusiva, onde se preza pela valorização da diversidade humana. Ao contrário da anterior, esta fase prima pela responsabilidade em relação ao conforto e adaptabilidade dos empregados PNEs.

No Brasil, de acordo com o Censo Demográfico 2000, do IBGE, cerca 24,5 milhões de pessoas portam algum tipo de necessidade especial, correspondendo a 14,50% da população nacional, porém apenas 2%, desses, estão regulares no mercado de trabalho. O baixo índice de emprego de mão de obra de PNE, no Brasil, contrasta com os índices de países desenvolvidos, aonde chega a atingir 40%. (IBGE 2000 apud HANASHIRO, 2008).

Muitos são os motivos que levam as empresas brasileiras a contratarem poucos PNEs. Dentre os motivos podem estar o alto esforço demandado nos processos de inclusão, englobando as adequações físicas necessárias e alterações



culturais que podem ser provocadas no ambiente organizacional. Por outro lado, ao mesmo tempo em que algumas empresas são receosas às inserções dos PNEs, no ambiente laboral, outras apostam nestas contratações como meio de responsabilidade social e promovem o desenvolvimento, além de fatores psicológicos e sociais, que são desencadeados a partir desta ação. (SILVA, 2008).

1.3 PNEs - Legislação

Atualmente, os PNEs brasileiros possuem assegurado o acesso profissional, que é garantido, através da Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

Além disso, o artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 estabelece os parâmetros que devem ser seguidos pelas organizações, para atender seus preceitos legais:

[...] a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I – Até 200 empregados 2%; II – De 201 a 500 3%; III – De 501 a 1.000 4%; IV – De 1.001 em diante 5% § 1º. A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. (LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991, ARTIGO 93).

Observa-se, que a legislação propõe às organizações admitirem PNEs, de forma diretamente proporcional a quantidade de funcionários que a empresa possui. Além de prever, ainda, a impossibilidade de dispensa do trabalhador até que seja encontrado um substituto para a vaga. Assim, a organização precisa manter, sempre, o percentual ditado pela lei, de PNEs atuando, conforme especificações legais supracitadas.

A legislação nacional evoluiu a partir da necessidade do Estado assegurar aos cidadãos PNEs, o direito ao trabalho. É de interesse da sociedade, em geral,



fiscalizar as operações das empresas, no sentido de verificar se a legislação está sendo cumprida, caso não esteja, pode denunciá-la às Unidades de Reabilitação Profissional.

Vale ressaltar, que no ano de 2004, segundo Souza (2006), foi editado o Decreto de número 5.296, o qual estabelece critérios primários de acessibilidade aos PNEs, definindo todos os métodos necessários de adaptações para o suporte dos mesmos. Conforme complementa o autor, as políticas internacionais de tratamento aos PNEs contribuíram vastamente para a formulação de regulamentações nacionais, que hoje estipulam regras básicas relacionadas aos PNEs, assegurando seus direitos.

2 METODOLOGIA

Para que fosse possível alcançar os objetivos propostos pela presente pesquisa, a mesma foi delimitada a partir de um caráter exploratório e descritivo, no sentido de permitir a visualização da forma como o fenômeno se encontra e na descrição dos fatos encontrados no ambiente do estudo. Destaca-se que, para Gil (2010), um estudo é exploratório quando o pesquisador requer aumentar seus conhecimentos sobre o assunto. Já, o caráter descritivo da pesquisa está relacionado à busca pela descrição das características do fenômeno que se estuda. (RICHARDSON, 2010).

A presente pesquisa combinou as abordagens qualitativa e quantitativa, no sentido de melhor compreender o fenômeno em estudo. Nesse sentido, Monteiro (1998, p. 55) afirma que investigações qualitativas são “aquelas cujas estratégias de pesquisa privilegiam a compreensão do sentido dos fenômenos sociais para além de sua explicação, em termos de relação causa-efeito”. Já a abordagem quantitativa prima pela “utilização de técnicas padronizadas na coleta de dados”. (GIL, 2010, p. 28).

A utilização da abordagem qualitativa nesta pesquisa se justificou perante a necessidade de observar e descrever o fenômeno estudado, onde se buscou visualizar, de maneira intrínseca, os aspectos propostos. Por outro lado, a abordagem quantitativa ampliou o escopo de análise. Neste sentido, vale ressaltar que o conjunto de dados quantitativos e qualitativos não se opõem, ao contrário, se



complementam, pois a realidade abrangida por eles interage dinamicamente, excluindo qualquer dicotomia. (MINAYO apud PASTRO, 2006).

Destaca-se que a presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de caso, uma vez que “visa o exame detalhado de um ambiente, de um sujeito ou de uma situação em particular”. (GODOY apud PASTRO, 2006, p. 29).

As técnicas de coleta de dados e informações foram: entrevistas semi-estruturadas, aplicadas a dois gestores, um administrador e uma psicóloga; questionários abertos aplicados a sete PNEs inclusos na empresa e; questionários fechados aplicados a cento e vinte e nove funcionários que trabalham diretamente com os PNEs. A Enele Indústria de Estofados Ltda., possuía, na data da pesquisa (julho de 2011), 214 colaboradores. Vale destacar que as entrevistas foram realizadas face a face. No caso dos PNEs aplicou-se um questionário com questões abertas, que entregue para que respondessem. A forma como foi aplicado o questionário aos PNEs dependeu do tipo de necessidade de cada pessoa, no caso de portadores de dificuldade visual, uma pessoa capacitada auxiliou no preenchimento do questionário, da mesma maneira, ajustou-se as formas de preenchimento das questões, variando de acordo com a necessidade especial que cada pessoa apresentava. Já, para a coleta de informações junto aos colaboradores não PNEs foram aplicados questionários, com perguntas fechadas, buscando assim uma estatística das relações envolvidas no ambiente de trabalho quanto à inserção dos PNEs. Ressalta-se, que os questionados foram aplicados dando preferência aos colegas que possuem mais proximidade, de convívio no trabalho, com os PNEs, isso para que a pesquisa conseguisse captar da melhor maneira, a percepção dos funcionários a partir da inclusão dos portadores de necessidades especiais na organização.

Destaca-se, também, que outro instrumento de coleta de informações utilizado foi a análise documental, onde foram consultados todos os documentos que poderiam dar suporte à pesquisa. Para Gil (2010), faz-se importante a coleta de informações pelos documentos, pois podem proporcionar grande quantidade de dados de qualidade para a pesquisa.

Para a análise das informações foi utilizada a técnica de análise de conteúdo e a apresentação dos dados deu-se a partir de gráficos e análise estatística.



3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O programa de inclusão de PNEs na Enele Indústria de Estofados Ltda. deu-se a partir da participação da psicóloga da empresa, em um Congresso de Administração de Talentos Humanos, realizado em Chapecó – SC, nos idos dos anos de 1990. A partir dos conhecimentos adquiridos e em consonância com a direção da empresa, iniciou-se a elaboração do projeto de inclusão de PNEs, em parceria com a Escola Especial de São Lourenço do Oeste - SC.

O projeto elaborado pelo grupo gestor tomou o cuidado para que a inclusão inicial, de três PNEs, na organização, tivesse o menor impacto cultural possível. No entanto, a inserção no trabalho, propriamente dita, decorreu somente após o estudo minucioso dos fatores envolvidos, uma das maiores atenções demandas foi ao cargo e a função que os PNEs iriam assumir.

Desenvolvido e aprovado o programa de inclusão de PNEs na Enele Indústria de Estofados Ltda., o processo foi implantado e, segundo os entrevistados, a principal dificuldade decorreu em virtude da baixa capacitação profissional dos inclusos. Realizado, em âmbito geral, o *feedback* deste primeiro passo, percebeu-se que o programa foi bem sucedido, visto que os profissionais PNEs adaptaram-se as rotinas de trabalho rapidamente e os demais colaboradores demonstraram boa aceitação à implantação do projeto.

Percebeu-se, ainda, que a inclusão de PNEs na Enele não demandou alterações físicas ou de materiais. Segundo os entrevistados, apesar da empresa primar pela segurança e conforto dos colaboradores, modificações não foram necessárias. Atualmente, estão admitidos na Enele Indústria de Estofados Ltda. seis colaboradores que apresentam necessidades especiais, isto faz com que a empresa esteja em conformidade com a Lei, que exige, neste caso, 3% dos cargos destinados a PNEs.

Além da preocupação em cumprir a legislação, as ações inclusivas demonstram que a Enele está atenta aos valores sociais, buscando a melhoria constante. De acordo com Soléra (2008), a integração do portador de limitações especiais está ligada, acima de tudo, ao respeito às diferenças sociais.

Abaixo, apresenta-se o perfil dos PNEs pertencentes ao quadro funcional da empresa.



Tabela 1 – Perfil profissional dos PNEs da Enele Indústria de Estofados Ltda.

Necessidade especial	Gênero	Idade	Setor	Cargo/Função
Mental	Feminino	24	Produção	Corte de tecido
Físico/reabilitado	Masculino	28	Produção	Supervisão de setor
Mental	Masculino	31	Produção	Carregador
Físico	Masculino	31	Produção	Montagem
Auditivo	Masculino	35	Produção	Corte de tecido

Fonte: pesquisa dos autores, 2011.

Destaca-se que um dos colaboradores PNE da empresa não foi consultado, pois estava em período de férias. Através das informações obtidas junto ao departamento de pessoal, soube-se que o mesmo pertence ao sexo masculino, atua no setor produtivo e é portador de dificuldade física reabilitado.

Os resultados apresentados na Tabela 1 demonstram que 100% dos PNEs da Enele Indústria de Estofados Ltda. atuam no setor produtivo, que, por sua vez, é considerada a atividade principal da organização. Por outro lado, nota-se que um dos PNEs é responsável pela liderança de setor, isto quer dizer que realiza tarefas de gestão. Diante disto, pode-se afirmar, considerando o ambiente de estudo, que os PNEs possuem a oportunidade de desenvolvimento profissional. No total, são empregados seis PNEs, cujas necessidades especiais são: um com necessidade física, que atua na supervisão da produção; dois reabilitados, que trabalham na distribuição de madeiras da marcenaria, sendo um, líder de setor; dois com limitações mentais, um faz o corte dos tecidos para os estofados e o outro auxilia o carregamento e a assistência técnica da produção e um com carência auditiva, que trabalha no corte de tecidos.

Analisando as informações coletadas, percebe-se que a inclusão proporcionada pela empresa, propiciou aos PNEs, melhorias em aspectos gerais, como: qualificação profissional, fortalecimento das relações sociais, novas experiências de vida, acréscimo das finanças pessoais, criação de laços de amizades, dentre outros.



Na perspectiva dos PNEs, as relações profissionais na empresa são satisfatórias, possibilitando inclusive o estreitamento social entre os colaboradores. Quando questionados, disseram não enfrentar quaisquer dificuldades, nem mesmo de comunicação e que aproveitam para realizar a troca de experiências, no cotidiano. Percebe-se, ainda, que a inclusão dos PNEs, no mercado de trabalho, contribui para o seu desenvolvimento, também em outros aspectos de suas vidas. Silva (2000) afirma que a oportunidade de trabalho é essencial e funciona como impulsor no desenvolvimento conjugado, isto é, da empresa e dos funcionários.

Visando investigar a percepção dos funcionários não PNEs da Enele Indústria de Estofados Ltda., em relação ao assunto abordado, notou-se que a maioria dos colaboradores da Enele, aproximadamente 65%, considera a inclusão de PNEs uma excelente chance para promover o crescimento integrado entre empresa e colaboradores.

Abaixo, apresentam-se outras informações e suas respectivas análises, no contexto da pesquisa.

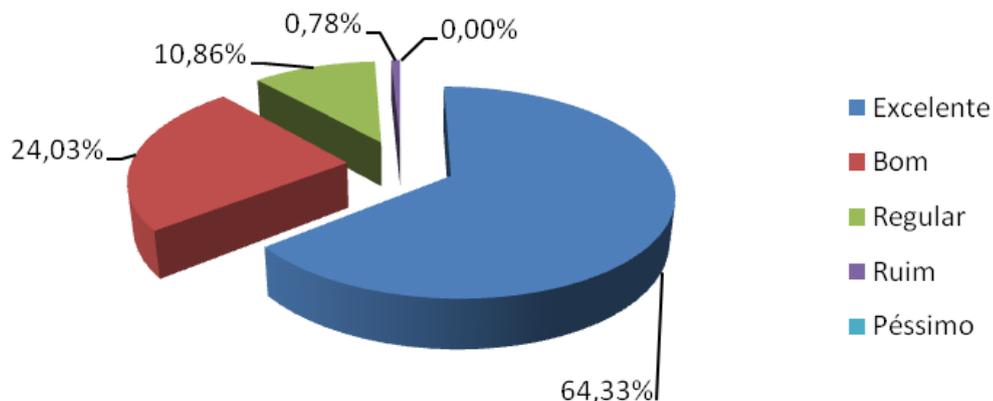


Gráfico 1 - Percepção dos colaboradores não PNEs quanto à inserção de PNEs no mercado de trabalho.

Fonte: pesquisa dos autores, 2011.

Os dados apresentados no Gráfico 1 demonstram que na sua grande maioria, os colaboradores não PNEs consideram à inclusão dos PNEs como excelente e bom.

Em relação ao convívio profissional e social dos colaboradores, notou-se a integração entre os colegas, estatisticamente, 90% dos inquiridos admitiram possuir



boas relações no trabalho e social. 4,66% disseram ter apenas relações sociais agradáveis, 2,33% boas relações profissionais, 3,11% apontaram a convivência como desagradável e 0,78% escolheram outra opção de resposta. Este último dado representa uma pessoa, que argumentou dizendo ter relações satisfatórias com os PNEs inclusos e complementou, afirmando acreditar na igualdade entre todos, sendo que os PNEs possuem direitos legais e devem ter oportunidade de lazer, trabalho e educação de forma igualitária e, ainda, que admira a empresa por cumprir suas obrigações sociais.

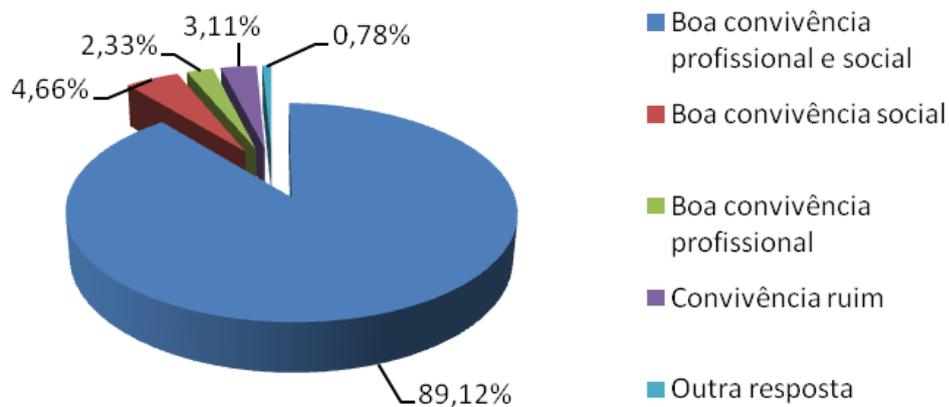


Gráfico 2 - Percepção dos colaboradores quanto ao convívio com os PNEs
Fonte: pesquisa dos autores, 2011.

Observa-se que, em raros casos, alguns consultados demonstraram-se receosos ao tema abordado neste estudo. Diante disso, é importante que a empresa investigue o motivo deste comportamento e possa desenvolver ações de melhoria. De forma direta, a última fase desta etapa da pesquisa investigou a espontaneidade dos funcionários da indústria em trabalhar em contato com os PNEs incluso. No Gráfico 3, apresenta-se os resultados obtidos:

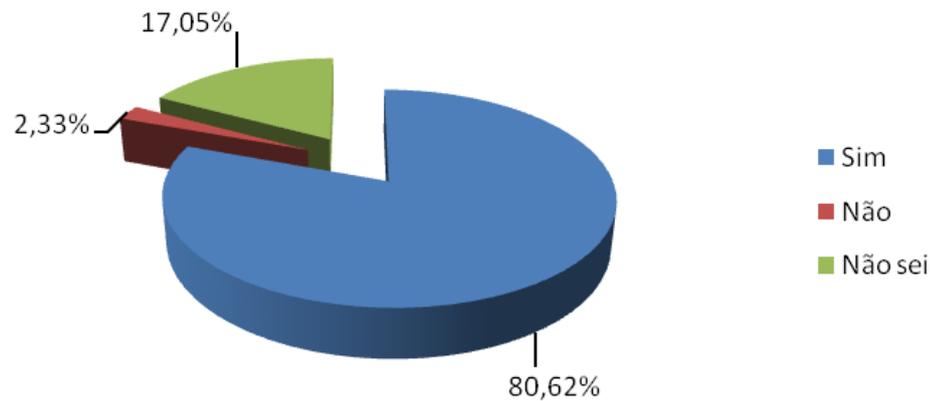


Gráfico 3 - Percepção dos colaboradores quanto a espontaneidade no convívio profissional com os PNEs

Fonte: pesquisa dos autores, 2011.

De acordo com as informações obtidas, os colaboradores da Enele estão confortáveis com a inserção dos PNEs, no ambiente laboral, e atentos à importância das ações inclusivas, além de respeitarem e valorizarem os portadores destas características. Demonstraram, ainda, que por escolha própria, 80% optariam por ter como colega direto de trabalho, os PNEs. O percentual de consultados, que se demonstrou contrário, foi pouco expressivo, 2,33%, mas deve receber atenção gerencial da empresa, aperfeiçoando as relações inclusivas.

Em caráter geral, a inclusão de PNEs, na Enele Indústria de Estofados Ltda., promoveu resultados favoráveis, demonstrando que, quando estas ações são trabalhadas de maneira assertiva, podem acarretar melhoria nas relações humanas, maior sensibilidade dos colaboradores e fortalecimento dos laços de cooperação. Na perspectiva empresarial, a integração profissional de PNEs demonstra que os gestores estão atentos aos valores sociais e respondem, desenvolvendo ambientes melhorados, através de responsabilidade social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo de caso investigou, discutiu e analisou os programas de inclusão dos PNEs, no ambiente organizacional da Enele Indústria de Estofados Ltda., localizada na cidade de São Lourenço do Oeste, Estado Santa Catarina, Brasil. O estudo pode contribuir com a sistematização de conhecimentos acerca da inclusão



dos PNEs às organizações, uma vez que o tema ainda requer discussão e aprimoramento.

Integrando temas como a responsabilidade social, a preservação de valores e gestão de recursos humanos, os resultados obtidos demonstraram que a Enele é uma organização atenta aos direitos de igualdade, incluindo no seu quadro funcionais colaboradores PNEs e se preocupando com as percepções advindas destas ações. Além de cumprir as obrigações legais, regidas pela Lei brasileira de número 8.123, a empresa se mostrou pró-ativa à integração, admitindo PNEs antes mesmo da legislação citada entrar em vigor.

Na perspectiva dos colaboradores PNEs, percebeu-se que a oportunidade de trabalho lhes proporcionou outros benefícios, como o desenvolvimento das relações sociais, das finanças, realização de novas amizades, além da vivência de novas experiências. Outro fator fundamental foi a capacitação profissional, visto que, quando iniciaram as atividades laborais, não estavam qualificados para tal. A inserção de PNEs, no setor de produção da Enele, não demandou alterações nas edificações e/ou nos maquinários e o convívio diário com os demais funcionários é harmonioso, apresentando inclusive sinais de cooperação.

O *feedback* da percepção dos colaboradores da Enele foi considerado positivo, a grande maioria acredita no desenvolvimento conjugado da empresa e dos colaboradores, no processo de integração profissional PNEs. Além disso, possibilita criar vínculos amistosos com os colegas e não apresenta, de forma significativa, sinais de preconceito ou exclusão os PNEs.

REFERÊNCIAS

AREOSA, A.L. **Competitividade organizacional e os portadores de necessidades especiais:** a função e o desempenho laboral destes atores no interior da indústria de fumo e de instituições financeiras. Disponível em: <
<http://www.radarciencia.org/doc/competitividade-organizacional-e-os-portadores-de-necessidades-especiais-a-funcao-e-o-desempenho-laboral-destes-atores-no-interior-da-industria-do-fumo-e-de-instituicoes-financeiras-organizational-c/oTyfYGH0BGN3ZN==/>>. Acesso em: 27 de jul. de 2011.

BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de ago. de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 16 jul. 2011.



IBGE, Censo Demográfico, 2000. Disponível em: <
http://www.ibge.gov.br/servidor_arquivos_est/>. Acesso em: 19 de out. de 2010.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

HANASHIRO, D. M. M. Convivendo com a diversidade cultural. In: GODOY, A. S. **Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MARRAS, J. P. **Gestão de pessoas em empresas inovadoras**. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINEZ, V. de L. P. R. **Gestão da diversidade e pessoas com deficiência: percepção dos gestores e empregados sobre os impactos da lei de cotas**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2008.

PASTRO, I. I. **Avaliação das estratégias de atuação da COOPAL à luz da metodologia multicritério de apoio à decisão: um estudo de caso da Cooperativa dos Pequenos Produtores de Leite da Região Sul – COOPAL**. Tese (Doutorado). Programa de Pós- Graduação em Agronomia. Faculdade de Agronomia Eliseu Maciel. Universidade Federal de Pelotas. Pelotas, 2006.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

SILVA, A. G. da. **A educação profissional de pessoas com deficiência mental: a história da relação educação especial/trabalho na APAE-SP**. Tese (Doutorado em Metodologia de Ensino) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2000.

SILVA, M. R. da. **A implantação de equipes de trabalho com portadores de necessidades especiais: um estudo de caso na produção de cosméticos**. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) – Escola de Engenharia da Produção de São Carlos, Universidade de São Paulo. São Carlos, 2008.

SOLÉRA, M. C. O. G. **É possível a inclusão? Um estudo sobre as dificuldades da relação do sujeito com a diferença**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2008.

SOUZA, L. G. de. **Da exclusão aos direitos. Dos direitos às garantias: um estudo sobre as garantias do direito ao trabalho das pessoas com deficiência**. Dissertação (Mestrado em Política Social) – Programa de Pós-Graduação em Política Social do Departamento de Serviço Social, Universidade de Brasília. Brasília, 2006.

