
ÁREA TEMÁTICA: Gestão de Pessoas

**INCLUSÃO DE PCDS NO TRABALHO NAS COOPERATIVAS DO NÚCLEO
DAS COOPERATIVAS DE CRÉDITO DE FRANCISCO BELTRÃO (NCOOP)**

36º ENANGRAD

Resumo

Este estudo objetivou descrever as políticas para inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no trabalho nas cooperativas do Núcleo de Cooperativas de Crédito do programa Empreender da Associação Empresarial de Francisco Beltrão, PR. Apresenta breve discussão sobre PCDs, legislação e inclusão de PCDs no trabalho. Se classifica como pesquisa qualitativa do tipo estudo de caso envolvendo dados primários e secundários. Foram entrevistados profissionais de recursos humanos das cooperativas e PCDs com experiência de trabalho ou que participaram de seleção em cooperativas de crédito. A análise envolveu codificação aberta e axial que resultou em categorias e subcategorias. Os resultados apontam falta de conhecimento das cooperativas sobre inclusão, distanciamento entre as cooperativas e PCDs, descontentamento das PCDs pelas experiências vivenciadas.

Palavras chave: conceito social de deficiência; inclusão; adaptação no trabalho

Abstract: This study aimed to describe policies for the inclusion of people with disabilities (PCDs) in work in cooperatives of the Credit Cooperatives Center of the Empreender program of the Business Association of Francisco Beltrão, PR. Presents a brief discussion on people with disabilities, legislation and inclusion of PCDs at work. It is classified as qualitative research of the case study type involving primary and secondary data. Were interviewed human resources professionals from cooperatives and PCDs with work experience or who participated in selection in credit cooperatives. The analysis involved open and axial coding that resulted in categories and subcategories. The results indicate a lack of knowledge of the cooperatives about inclusion, distance between cooperatives and PCDs, and dissatisfaction among PCDs by lived experiences.

Key words: social concept of disability; inclusion; adaptation to work

36º ENANGRAD

INTRODUÇÃO

Este estudo se estrutura na importância e no papel dos diversos tipos de organização para a efetiva inclusão social e cidadania da PCD. Dados do Censo Demográfico de 2020 (IBGE, 2023) mostram que, entre as pessoas com deficiência em idade ativa, somente um terço está inserida no mercado de trabalho.

Diante disso, é no contexto dos diferentes tipos de organização que se concretiza o exercício do trabalho como elemento primordial para a socialização de todos os indivíduos em idade economicamente ativa, entre estes as PCDs. Nesta direção Carvalho Freitas et al (2010) reforçam a necessidade de gestão e a provisão das condições para o trabalho das PCDs nas organizações.

O trabalho, além de ser fundamental na socialização, é elemento central que constitui a integralidade do ser humano. Sobre isto, estudos constataam que, além de ganhos econômicos, o trabalho é importante fator de satisfação pessoal para as PCDs. Para as organizações, a presença das PCDs tende a gerar relações mais afetivas resultando em maior humanização no trabalho (CARVALHO FREITAS & MARQUES, 2009; SILVA et al, 2010).

Considerando o trabalho como atividade social, este estudo tem base na perspectiva social de deficiência amparada na Convenção Internacional sobre os Direitos da PCD (Brasil, 2016, p.21). Nesta concepção,

pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Sobre a definição Guessser, Böck e Lopes (2020) enfatizam que se trata de conceito em construção. A deficiência, sob o olhar social, resulta da interação entre pessoas com deficiência (alguma limitação funcional) e as barreiras impostas por pessoas não deficientes (sem limitação funcional). Ou seja, o sujeito com uma limitação funcional (com deficiência) é considerado incapaz em função dos padrões que guiam o pensar e o fazer dos sujeitos que não tem limitação funcional (deficiência).

Sob o ponto de vista dos aspectos legais de amplitude universal, a inclusão das PCDs está amparada na Declaração Universal dos Direitos Humanos, publicada em 1948, na Convenção Internacional sobre os Direitos da PCD (Brasil, 2009) e na Declaração dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, publicada em 2016. No contexto brasileiro o assunto é tratado na constituição de 1988, na Lei 7853/89 que trata da integração social, na Lei 8213/91 sobre cotas e na Lei Brasileira de Inclusão publicada em 2015 (Lei Brasileira de Inclusão, 2015).

Em relação ao tipo de organização foco deste estudo, as cooperativas de crédito, dados do anuário do cooperativismo brasileiro (Sistema OCB, 2020), demonstram que entre os diversos ramos, o cooperativismo de crédito possui o maior número de associados estando próximo a 11 milhões. Além disso, este ramo concentra o maior número de cooperativas com mais de 20 anos de atuação (632), o que corresponde a 25% do total de cooperativas com mais tempo em atividade.

Em Francisco Beltrão, está em atividade o Núcleo das Cooperativas de Crédito (NCOOP) vinculado ao projeto Empreender (Programa da Confederação das Associações Empresariais, em parceria com Sebrae que busca fortalecer micro e pequenas empresas através da formação de núcleos setoriais) da Associação

Empresarial de Francisco Beltrão (ACEFB, 2024). O núcleo é composto por seis cooperativas, entre elas 3 possuem acima de 100 funcionários. Nesta condição, tais cooperativas se enquadram na exigência legal das cotas para inclusão.

Tendo em vista a relevância da inclusão das PCDs, o amparo legal e a presença das cooperativas de crédito na realidade local, se torna importante conhecer sobre a inclusão deste público no trabalho em diferentes realidades. Assim, investigar as práticas de cooperativas de crédito para inclusão de PCDs no trabalho pode contribuir para ampliação do conhecimento sobre o tema e para a gestão de pessoas nos diferentes tipos de organização. Além disso, o presente estudo se soma à outras reflexões sobre o tema nas quais os autores apontaram a necessidade de análises de práticas existentes e de indicações de possibilidades para ampliar a inclusão. Aliado a isso, a inserção da percepção de PCDs entre os pesquisados é mais uma contribuição desta análise.

Além desta introdução, o texto é composto de 4 partes. A segunda parte expõe uma breve reflexão sobre PCDs, legislação e inclusão no trabalho, em seguida se apresentam os procedimentos metodológicos que nortearam a realização do estudo. A apresentação e discussão das informações é o conteúdo da quarta parte do texto seguida das considerações finais.

PESSOA COM DEFICIÊNCIA, ASPECTOS LEGAIS E INCLUSÃO NO TRABALHO

Em relação à população de PCDs no contexto brasileiro, dados do censo 2022 (IBGE, 2023) revelam que 8,9% dos brasileiros com 2 anos ou mais possuem algum tipo de deficiência. Em 2010 o percentual identificado pelo Censo era 6,7% (IBGE, 2018). De forma mais específica, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) (IBGE, 2023) revelam que 17,5 milhões de pessoas, ou seja, 10% da população brasileira em idade de trabalho (acima de 14 anos) possui algum tipo de deficiência. Destas, 5,1 milhões está ativa, ou seja, 30% aproximadamente das PCDs em idade ativa estão no mercado de trabalho.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos em seu artigo 23º destaca o direito ao trabalho de livre escolha em condições equitativas e satisfatórias. A Declaração dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) publicada em 2020, (ONU BRASIL, 2015) enfatiza compromisso dos países vinculados à ONU, do caminho para a sustentabilidade pautado na inclusão e no acesso ao trabalho para todos. Menciona os grupos vulneráveis, entre eles as PCDs, dos quais em média 80% vivem em situação de pobreza.

Ao tratar dos meios de implementação das ações para o desenvolvimento sustentável, a declaração ODS considera a contribuição dos diferentes tipos de organização (públicas, privadas e da sociedade civil), entre as organizações privadas estão as cooperativas. O acesso ao trabalho decente e inclusivo para o crescimento econômico com pleno emprego é destacado no oitavo objetivo do documento (ONU BRASIL, 2015).

Em relação às PCDs, no âmbito da legislação brasileira a constituição de 1988, art 7,§ XXXI determina “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (Constituição da República Federativa do Brasil, compilado até a Emenda Constitucional no 105, 2019). A Lei 7853/89 estabelece normas gerais para exercício dos direitos da PCD e sua efetiva integração social (Lei 7853, 1989).

A inclusão de PCDs no trabalho também se ampara na lei que estabelece cotas para empresas com quadro de funcionários superior a cem pessoas (Lei 8213,1991).

De forma mais específica, a lei institui o Estatuto da PCD, estabelece o direito ao trabalho em condições adequadas para este público (Lei 13.146, 2015).

Em relação à trajetória histórica da inserção da PCD, é adequada a descrição de Silva e Helal (2017) sobre a forma de inclusão no âmbito internacional e no Brasil. Internacionalmente estes autores mencionam o texto de Metts (2000) sobre ações para minimizar a discriminação, treinamento e reabilitação entre 1920 e 1930 em vários países europeus e nos Estados Unidos. Ações de contratação pelo Estado foram registradas na União Soviética. A adoção de cotas foi recomendada após a I Guerra Mundial pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) para garantir trabalho aos militares com deficiência que participaram da guerra. A mesma regra passou a ter validade para deficiências adquiridas em consequência de acidentes de trabalho principalmente na Europa.

No âmbito brasileiro Silva e Helal (2017) usam como a base a interpretação de acordo com o momento histórico e o paradigma social predominante. Na década de 1970, sob o paradigma assistencialista, a denominação adotada era deficientes e a inclusão no trabalho se dava principalmente em cooperativas de fins sociais. Na década de 1980, fase do paradigma da integração, a denominação passou a ser Pessoas Portadoras de Deficiência (PPD), a inserção profissional ocorria em locais específicos também no meio empresarial. A partir de 1990, sob o paradigma da inclusão, foi adotada a denominação Pessoa com Deficiência (PCD). Sob este olhar as PCDs passaram a atuar profissionalmente em todos os ambientes dos diferentes tipos de organização.

Outro aspecto a ser destacado no processo de inserção no trabalho das PCDs é a principal razão (ou motivação) para esta ação em cada período histórico. Enquanto nos anos 1970, sob a visão assistencialista, a contratação era motivada principalmente por caridade, na década de 1980, fase importante da promulgação de legislação, eram os aspectos legais e a pressão social os principais motivadores. Nos anos 1990 passa a predominar a ênfase na importância de aceitação e valorização da diversidade (Silva & Helal, 2017).

Neste contexto das diferentes perspectivas que subsidiam a denominação e a formas usadas para inserção das PCDs no trabalho é importante diferenciar o significado de integração e inclusão. Integração indica a ação da PCD se movimentar em busca da sua adaptação na sociedade. Inclusão pressupõe a aceitação da diversidade em que as pessoas com deficiência e as organizações estejam preparadas para uma relação de convívio e trabalho. Ou seja, a sociedade precisa se adaptar para inserir e as PCDs se preparam para ocupar os espaços e desempenhar seu papel na sociedade (Sassaki, 2006).

Além dos aspectos legais, vários estudos têm demonstrado contribuições da inclusão de PCDs no trabalho para as organizações e para os indivíduos envolvidos (Alves, Ribas & Santos, 2010; Silva et al, 2010; Violante & Leite, 2011; De-Souza Lopes & Rodrigues, 2015).

Entre os diversos estudos, destacamos a análise de Violante e Leite (2011) em relação ao contexto para inclusão social no mercado de trabalho. O estudo revela incoerência entre a concepção de inclusão, sob o paradigma da diversidade, e a interpretação de deficiência dos entrevistados. No âmbito do trabalho que caracteriza atividade social, 50% os funcionários de recursos humanos de empresas privadas entrevistados explicitaram o entendimento de deficiência como “fenômeno exclusivamente individual” (Violante & Leite, 2011, p.81). Sob esta interpretação, na rotina de trabalho são as pessoas sem deficiência que avaliam a capacidade e decidem quais atividades as PCDs podem ou não realizar no trabalho.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Este estudo se classifica pela abordagem qualitativa, o foco da pesquisa está centrado em compreender o processo de inclusão das PCDs no trabalho. A busca e o tratamento das informações, afim de identificar e descrever as políticas e práticas das cooperativas do Núcleo das cooperativas de crédito de Francisco Beltrão, envolveu flexibilidade e criatividade para novos entendimentos e criação de teoria (Strauss & Corbin, 2008). Como estratégia de pesquisa se trata de estudo de caso (Yin, 2015) tendo por base três fontes de evidência principais: a legislação que contempla trabalho e PCDs, a versão das cooperativas sobre inclusão de PCDs no trabalho fornecida por profissionais de recursos humanos, a versão de PCDs.

Também foram consideradas na discussão informações obtidas pela pesquisadora em reunião com o Núcleo de profissionais de Recursos Humanos vinculado ao projeto Empreender/ACEFB e o lançamento da Campanha Cidade Cooperativa ocorrido em 05/11/24 na sede da ACEFB. A campanha, com duração prevista de 12 meses, é um movimento para consolidar o cooperativismo local através de diversas ações junto à comunidade (Jornal de Beltrão, 2024)

A pesquisa envolveu busca de informações em fontes primárias e secundárias em três etapas. Inicialmente foram realizadas entrevistas semi estruturadas, de forma presencial, com profissionais do setor de recursos humanos das três cooperativas do NCOOP que se enquadram na lei de cotas para PCDs. As entrevistas ocorreram em janeiro e fevereiro de 2024 com duração entre 30 e 40 minutos.

Considerando a importância de ampliar as fontes de informações incluindo a percepção de PCDs, na segunda etapa foram feitas entrevistas com PCDs. Com base no critério de Bauer e Gaskell (2000) sobre a importância de ouvir indivíduos que compartilharam experiências, foram entrevistadas PCDs que atendiam o critério de não estar com vínculo ativo em cooperativas de crédito no período de realização da pesquisa. As PCDs foram selecionadas para participar da pesquisa com base em duas condições: relatar experiência de trabalho em cooperativa de crédito ou participação de processo de seleção como PCD para vaga de trabalho em cooperativa de crédito. Através de indicação, foram identificados cinco PCDs, mas somente três aceitaram participar da pesquisa.

Neste formato a amostra se classifica como bola de neve. Seguindo a orientação de Vinuto (2014) o grupo de entrevistados foi definido a partir de pessoas-chave ou “sementes” que atendiam as condições estabelecidas (informadas no parágrafo anterior) e auxiliaram através de indicação, na composição do grupo de entrevistados.

As entrevistas ocorreram nos meses de setembro e outubro de 2024, ocorreram de forma remota com apoio da plataforma teams e a rede social *whatsapp*, tiveram duração entre 20 e 30 minutos, duas foram gravadas e transcritas para análise. Uma das entrevistas foi registrada com anotações do pesquisador em função da dificuldade da PCD acessar o recurso (plataforma online) no momento da entrevista. Seguindo a condução ética para o estudo, todos os entrevistados assinaram o Termo Circunstanciado Livre e Esclarecido manifestando concordância em participar da pesquisa.

As PCDs entrevistadas não residiam em Francisco Beltrão no período da pesquisa. Mas relataram experiência de trabalho ou participação em processo seletivo para cooperativas de abrangência regional que possuem unidades/agências (ou cooperativa central) em Francisco Beltrão, portanto participam do NCOOP/ACEFB. Diante da dificuldade para obter participação deste público para pesquisa, é importante mencionar o estigma (Violante & Leite, 2011) que demarca PCDs como fator depreciativo, este é um limitador também para realização deste estudo, aliado à

ausência de informações oficiais sobre PCDs em busca de vagas de trabalho no sistema público do trabalho que, no município foco da pesquisa, é operado pela agência do trabalhador.

As informações secundárias que compõe o corpo deste estudo tratam de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e da legislação que trata da inclusão. Também foram obtidas informações que descrevem brevemente o Núcleo de Cooperativas de Crédito (NCOOP) ligado à Associação Empresarial de Francisco Beltrão (ACEFB).

A análise das informações do caso em estudo seguiu a orientação de Strauss e Corbin (2008) para desenvolvimento de teoria fundamentada em pesquisa qualitativa. Com base na estrutura do roteiro das entrevistas, no conteúdo das respostas e demais fontes de evidência, emergiram categorias e subcategorias na análise dos dados (quadro abaixo).

O processo analítico envolveu microanálise ou codificação aberta (análise por frase ou parágrafo, centrada na busca de informações específicas nos dados), com apoio de memorandos (anotações durante a leitura atenta das informações) (Yin, 2015; Strauss & Corbin, 2008). Esta etapa foi seguida da codificação axial com um reagrupamento dos dados entre categorias e subcategorias para descrição do caso em estudo. Ou seja, relato das políticas e práticas para inclusão de PCDs no trabalho nas cooperativas de crédito que compõem o NCOOP/ACEFB. A seguir as categorias e subcategorias orientadoras desta análise:

Quadro 1 – Categorias e Subcategorias Analíticas

Categoria	Subcategorias	Roteiro entrevista
1. Inclusão de PCDs nas cooperativas	Razões para inserção de PCDs, Processo de recrutamento e seleção Adaptação no trabalho	Perguntas 1 a 3
2. Manutenção no trabalho	Desempenho no trabalho Integração social Resultados para a cooperativa	Perguntas 4 a 6
3. Política de inclusão	Política de inclusão	Pergunta 7

Fonte: a autora

DISCUSSÃO

A apresentação e discussão dos dados se inicia com a caracterização do caso em estudo (Núcleo das Cooperativas de Crédito de Francisco Beltrão – NCOOP/ACEFB). Na sequência, se apresenta a análise de acordo com as categorias da pesquisa. Tendo em vista que a ideia central da pesquisa é contribuir para o contexto local e regional na inclusão de PCDs no trabalho, na discussão os respondentes serão identificados como Cooperativa A, B e C no caso dos profissionais de recursos humanos; PCD A, B e C no caso das PCDs.

O Núcleo das Cooperativas de Crédito de Francisco Beltrão – NCOOP

O NCOOP tem sua origem no programa voltado ao associativismo de organizações empresariais trabalhado pela Confederação das Associações Empresariais brasileiras (CACB) com apoio do Sebrae. As ações estão centradas na

formação de núcleos conforme o setor de atuação das organizações que se torna um espaço para discussão de problemas e proposição de soluções que tendem a fortalecer todas as organizações participantes (ACEFB, 2024b).

Em Francisco Beltrão o programa iniciou atividades em 1999, em 2024 constam na página oficial da ACEFB vinte e três núcleos setoriais formados. Destes, dois estão sem organizações participantes, ou seja, há vinte e um em atividade. Entre os ativos está o Núcleo composto pelas cooperativas de crédito, foco deste estudo.

Fundado em 2020, o NCOOP é composto por seis cooperativas de crédito que possuem diversas cooperativas singulares ou postos de atendimento localizados na cidade de Francisco Beltrão. Embora seja hábito de atuantes nas cooperativas o uso do termo agência (derivado da linguagem empresarial), para identificar unidades das cooperativas, neste texto priorizamos a interpretação organizacional de cooperativa como sociedade de pessoas, não de capital, que caracteriza a organização empresarial.

Inserção de PCDs nas Cooperativas

Sobre os entrevistados (responsáveis do RH das cooperativas e PCDs que aceitaram participar da pesquisa), as PCDs atenderam o critério de não estarem vinculados ao quadro funcional de cooperativas de crédito no período da pesquisa. Além disso, embora as vivências de processo seletivo não tenham sido em Francisco Beltrão, foram realizadas em cooperativas que possuem central de cooperativas ou cooperativas singulares nesta cidade. Conforme descrito no quadro 1, a categoria que trata da inserção dos PCDs inclui as subcategorias: razões para inserção de PCDs, processo de recrutamento e seleção, adaptação no trabalho.

No que se refere às razões para inserção, sob o olhar das cooperativas atender a legislação é a razão central que motiva a busca pela inclusão de PCDs no quadro de trabalhadores. Embora esta seja a razão principal, o conteúdo de duas respostas demonstra conhecimento limitado em relação ao aspecto legal, foi informado que a cooperativa atende a cota desde a promulgação da lei. No entanto, a promulgação da lei de cotas (Lei 8213/91) é anterior à criação das cooperativas (cooperativa B constituída em 1995 e cooperativa C constituída em 1997). As cooperativas com mais tempo de atividade têm a prática de buscar entre os trabalhadores, casos que podem ser enquadrados como PCDs. O enquadramento se efetiva quando há concordância do trabalhador.

Semelhante ao respondido pelos profissionais de RH das cooperativas, os PCDs entrevistados mencionam a exigência de atendimento da legislação como razão principal para existência de vagas de trabalho. Neste aspecto se destaca o conhecimento das vagas por indicação, no caso dos entrevistados, um deles buscou vagas de trabalho por interesse em ingressar no mercado de trabalho.

O conteúdo das respostas obtidas, das cooperativas e dos PCDs, permite constatar o aspecto legal como elemento central no que se refere às razões que motivam a inclusão das PCDs no trabalho. No entanto, as informações revelam que a indicação tem sido prática predominante tanto para as cooperativas identificarem candidatos para vagas de trabalho, quanto para as PCDs terem conhecimento das possibilidades de trabalho. O desconhecimento das tecnologias assistivas disponíveis por parte das cooperativas, das possibilidades profissionais e o estigma depreciativo que assombra a condição das PCDs são fatores que podem explicar este cenário.

Em relação ao processo de inserção de PCDs, se considera o recrutamento, que inclui a divulgação das vagas de trabalho, e a seleção que inclui as fases de provas/testes e entrevistas com os candidatos inscritos durante o recrutamento. Neste aspecto as cooperativas pesquisadas têm práticas semelhantes, na divulgação das vagas não há diferenciação, todas as vagas são também para PCDs.

Os candidatos têm a opção de se identificarem como PCD, isso feito, na triagem dos currículos a equipe de RH faz o contato e direciona as vagas que podem ser ocupadas por este público. A Cooperativa A mantém banco de currículos, conforme a necessidade tem acesso aos candidatos que se identificam como PCD cadastrados e procura direcionar para contratar nos casos em que o perfil do candidato é compatível com os requisitos da vaga.

Uma das cooperativas relatou dificuldade para localizar/identificar PCDs com habilidades administrativas ou preparo para assumir as vagas em aberto. Neste caso as contratações ocorreram por indicação. A profissional do RH entrevistada informou o interesse da cooperativa em promover momentos de aproximação para conhecer pessoas com diferentes tipos de deficiência e até mesmo organizar alternativas de capacitação dos interessados em ingressar no mercado de trabalho. Em função desta dificuldade que não é exclusiva de uma cooperativa, os entrevistados relataram contato feito com entidades (de caráter privado e público) que representam categorias de pessoas com deficiência para identificar interessados e divulgar as vagas disponíveis.

Pelo relato das PCDs entrevistadas o processo que envolve o recrutamento e a seleção para as vagas de trabalho segue as práticas descritas pelos profissionais do RH das cooperativas. A partir do envio do currículo, os candidatos foram chamados para entrevista presencial ou de forma remota.

Neste caso importante ouvir a descrição sobre o andamento da seleção para compreender a percepção e interpretação deles sobre este processo. Dois dos entrevistados relataram expectativas criadas durante a seleção, principalmente no andamento das entrevistas em dois aspectos: a possibilidade de ingressar no quadro funcional da cooperativa e a efetivação das adaptações necessárias para realização do trabalho.

Para o entrevistado B, considerando a experiência na atividade administrativa, a possibilidade de ingressar na cooperativa representou perspectiva de um avanço profissional conforme manifesta nas palavras “A gente sempre quer trocar de emprego para pegar, pegar algo melhor, né” (PCD entrevistado B).

No entanto, logo na sequência o relato é de frustração. Foram várias entrevistas em que o entrevistado, apesar de ter ouvido comentários positivos de quem conduziu a entrevista sobre certo alinhamento do seu perfil com as características da vaga de trabalho e que receberia retorno (positivo ou negativo), não houve mais contato da cooperativa com o candidato. Manifesta decepção ao relatar esta frustração. “Gente sempre procura isso, então acho que a pessoa que está no RH dessas empresas deveriam ter um pouco mais de consideração com as pessoas”

Em relação à subcategoria adaptações, conforme descrito pelos profissionais do RH das cooperativas, a estrutura física em uso atende os critérios de acessibilidade. Sendo assim, a atenção se concentra nas adaptações necessárias para execução do trabalho. A cooperativa com menos tempo de atuação (que precisa atender a cota) a partir da contratação de PCD fez adaptações com os colegas para absorver o trabalho e conseguir a comunicação com a PCD recém contratada (surda muda).

A partir do apoio de serviço de intérprete para adaptação inicial, os colegas passaram a se comunicar para auxiliar nas demandas de trabalho. Sempre que

necessário, a cooperativa contrata serviço de intérprete, principalmente para eventos e outras atividades (retorno de avaliação de desempenho). Um destaque nas palavras da profissional de RH entrevistada da cooperativa A “a nossa necessidade de adaptação foi com os colegas de absorver esse colaborador, de engajar, de acolher esse colaborador para a comunicação”.

Além do relato sobre a cooperativa A, nas práticas das outras cooperativas se destaca o fato de a cooperativa B priorizar a contratação de pessoas com deficiência que possam se deslocar e ter acesso ao trabalho nas condições estruturais ofertadas pela cooperativa. Entrevistada relata formação do comitê de diversidade que tem como uma das atribuições trabalhar em função de melhorias da acessibilidade e inclusão na cooperativa.

Na cooperativa C, após a contratação a equipe de RH encaminha para que o supervisor de equipe atenda às demandas mais específicas de adaptação do PCD ingressante. De acordo com o relato da profissional de RH entrevistada, os casos acompanhados pela respondente tiveram adaptação normal no trabalho como outros trabalhadores.

Ainda sobre adaptações, o relato dos PCDs demonstra outra percepção. No caso da entrevistada A que atuou numa cooperativa de crédito por 5 anos (2017 a 2022), diferente do informado na entrevista de seleção, as adaptações não foram realizadas. Sem linha guia no prédio, a PCD passou alguns meses no RH em treinamento e quando encaminhada ao setor de trabalho (recepção) não havia sistema acessível para a realização do trabalho de acordo com a deficiência (visual neste caso). Transitou por vários setores também sem acessibilidade sem ter clareza de qual seria sua função, isso resultava em tempo ocioso e sensação de inutilidade. Durante a pandemia ficou em trabalho remoto realizando atividades que considera como robotizadas. No retorno, passou para outra função em outro local (prédio) de trabalho que também não tinha acessibilidade. Contexto gerou estresse e um quadro com transtorno de ansiedade generalizada. Destaque para as palavras da entrevistada sobre esta experiência “o pior é se sentir inútil”.

O PCD B relata que, mesmo tendo participado várias vezes de seleção para vaga de trabalho em diversas cooperativas de crédito, em nenhum dos casos foi perguntado sobre adaptações que seriam necessárias caso fosse selecionado para o trabalho (cadeirante neste caso). De forma mais ampla, se referindo às organizações em geral, também relata falta de oportunidade para PCDs em cargos com remuneração melhor. A prioridade está em atender a legislação, o PCD é alocado em trabalho de pouca visibilidade:

Eles só querem preencher as vagas, porque as vezes em quando a oportunidade de você ganhar mais a gente como como PCD com uma deficiência, eles não dão essa oportunidade. Eles só pensam em preencher a vaga, colocam a gente lá no cantinho lá escondido e não dão essa oportunidade para a gente crescer. É para preencher a cota, atender a cota (PCD entrevistado B).

Na percepção do PCD C, durante a entrevista nas entrelinhas ficou entendido que não seria selecionado para a vaga principalmente pelas adaptações necessárias (deficiência visual). Manifesta frustração nas palavras...

Passaram que não valeria a pena o investimento tão grande para não ter retorno. Sim, é mais ou menos isso que eles falaram que eu entendi. “Sim, ali, eu, eu entendi comigo, porque eu estava numa entrevista com 2 pessoas ali, eu achava que era pessoal, de que aí ele, pois aí ele terá que é iam encaminhar. É, a tua demanda para o para o gestor daqui do do setor está é. Então, teria uma outra pessoa e que eles falaram ali na hora. Eu não sei se havia outra pessoa, ao invés de a pessoa falar de

cara para amenizar mais, havia a questão do do não é indireto que havia me dado ali. Indireto que eu digo assim é que disseram com outras palavras que não seria possível” (entrevistado PCD C)

Ao ser questionado se participou outras vezes de processo seletivo em outras cooperativas de crédito, o entrevistado se mostra com receio em seguir a busca pelo trabalho em função da experiência negativa descrita. Assim explica a falta de motivação:

Essa é. Foi essas questões aí de falta de inclusão. A falta de acesso da pessoa com deficiência e sem contar também o olhar que eles têm para pessoa com deficiência, principalmente o cego, é o cego. Eu sou deficiente visual, então eles pensam, não. Eu sei porque é muito incapaz e tal, vamos contratar um deficiente que uma pessoa com deficiência leve (entrevistado PCD C)

De forma geral, as falas dos PCDs reforçam o sentimento de valorização negativa em relação ao seu potencial enquanto profissionais. Também evidencia percepção de comportamento capacitista de quem conduziu os processos de seleção descritos. Capacitismo é o termo que caracteriza a discriminação de pessoas em diferentes tipos de situações em função de deficiência (Gesser, Block & Mello, 2020).

Manutenção no trabalho

Esta categoria inclui as informações da pesquisa relativas às subcategorias que tratam do desempenho no trabalho, da integração social do PCDs e dos resultados do trabalho para a cooperativa. Nesta categoria o conteúdo das respostas e análise se restringe mais ao depoimento das cooperativas, pois somente um dos PCDs entrevistados teve experiência de trabalho em cooperativa de crédito.

De forma geral o relato dos profissionais do RH das cooperativas demonstra trabalho dos PCDs com resultados eficientes, profissionais atentos às particularidades das atividades da função, estudiosos. Embora a função principal das PCDs seja suporte, a adaptação na rotina de trabalho permite a realização de atividades não previstas como atendimento direto à pessoas que conseguem se comunicar com a PCD é relatado pelo profissional de RH da cooperativa A.

Conforme relato do entrevistado, na cooperativa B a avaliação de desempenho segue o mesmo processo para todos. Ocorre desligamento também de PCDs quando se verifica rendimento aquém do esperado pela cooperativa.

A cooperativa C adota prática semelhante, no caso de PCDs a cooperativa faz um olhar considerando a adaptação necessária na função quando há dificuldades. Profissional relata que até o período da pesquisa os resultados ficam dentro do esperado... “sempre dentro do esperado. A gente nunca teve um caso que não atendesse.” (profissional RH cooperativa C).

A percepção da PCD que atuou em uma cooperativa revela que realizou atividades solicitadas pela cooperativa, recebeu elogios e teve retorno positivo na avaliação de desempenho. O relato dos entrevistados, cooperativas e PCDs, demonstra não haver dificuldade na execução do trabalho. Por consequência disso, também não se verifica desempenho inferior das PCDs nos resultados do trabalho.

No que se refere à integração social, o relato das cooperativas demonstra que ocorre naturalmente como consequência da inclusão e adaptação no trabalho. O envolvimento das PCDs em atividades de socialização é de acordo com o perfil e a

preferência da PCD em participar. As PCDs são convidados para todos os momentos de socialização.

Neste aspecto um destaque para a prática da cooperativa B ao descrever o relato feito por PCD no comitê de diversidade que revela integração social positiva com demais trabalhadores. No caso descrito não há necessidade de condições diferenciadas e a PCD se sente parte do grupo e não percebe sentimento de piedade dos colegas de trabalho.

Na percepção da PCD com experiência de trabalho em cooperativa de crédito, o relato é de facilidade na comunicação e que foi auxiliada por colegas sempre que necessário. Em função disso desenvolveu vínculos maiores com colegas mais próximos da sua atividade.

Em relação aos resultados do trabalho para a cooperativa, destacamos o relato da cooperativa A:

Além da eficiência no trabalho, a presença de PCDs resulta em ambiente mais humanizado e harmonioso. Do ponto de vista da PCD, se sente parte do processo de trabalho e da organização. Do ponto de vista dos colegas, sentem orgulho em contribuir para o engajamento e inclusão de alguém considerado à margem da sociedade. (Profissional RH cooperativa A)

Nas Cooperativas B e C, a avaliação ocorre a partir de resultados numéricos como para todos os trabalhadores. Também destacamos a descrição da cooperativa B: “PCDs atendem o esperado, demonstram engajamento, suas vivências e experiências, diferentes dos demais, acrescentam para o clima na rotina de trabalho e contribuem para reduzir a rotatividade de pessoal”. (Profissional RH cooperativa B). Para a cooperativa C, o trabalho dos PCDs resulta em ganhos para a cooperativa e o seu ingresso possibilita que a mesma faça inclusão social.

Semelhante ao depoimento das cooperativas, a percepção da PCD com experiência de trabalho em cooperativa de crédito, entende que seu trabalho atendeu o esperado. Além disso, considera importante mencionar que a cooperativa evitou multas pelo cumprimento da cota e obteve isenção de tributos (trabalhista) pela contratação de PCD.

O descrito sobre as categorias relativas à inserção e manutenção das PCDs no trabalho demonstra que as dificuldades, tanto para as cooperativas quanto para as PCDs que buscaram trabalho nestas organizações, estão concentradas no processo inicial de inserção dos profissionais, ou seja, nas fases de recrutamento, seleção e adaptação no trabalho. Importante destacar os problemas relatados na percepção das PCDs, na etapa da seleção que evidencia claramente limitações na comunicação das cooperativas com os candidatos às vagas de trabalho.

A despeito da influência de questões culturais e juízo de valor, as falas ouvidas durante as entrevistas revelam falta de conhecimento, principalmente dos profissionais de RH das cooperativas, sobre como se comunicar e agir com as PCDs. Esta constatação também reflete a percepção da pesquisadora enquanto pessoa com deficiência na vivência profissional como docente universitária.

Política de Inclusão

Esta categoria contempla a opinião dos entrevistados sobre as práticas que constituem a política de inclusão das cooperativas. Foi aberta aos pesquisados, a possibilidade de sugestões de ações que podem contribuir para melhorar a inclusão.

De forma ampla os profissionais do RH das cooperativas consideram as ações em andamento adequadas e se veem diretamente envolvidos na atividade. Também

manifestaram claramente o interesse das cooperativas em ampliar a inclusão contemplando profissionais de diferentes tipos de deficiências. Sobre isto destacamos, no caso da cooperativa A, a falta de conhecimento sobre tecnologias assistivas disponíveis que atendam os critérios específicos da atividade da cooperativa para viabilizar a adaptação no trabalho.

Na cooperativa B a entrevistada reforça a ênfase na composição do comitê de diversidade com adesão voluntária de trabalhadores que possam contribuir para construir um espaço de fala aos que se identificam com a diversidade. Entrevistada considera fundamental e tem expectativas em relação à atuação do comitê, também defende a importância de as pessoas perderem o medo de lidar com PCDs. Neste aspecto importante trazer as palavras da profissional:

A ideia é acolher, promover sentimento de pertencimento e manter a diversidade aliada a um bom clima de trabalho..... Perguntar não é ofensivo e a comunicação é um início pra melhorar a inclusão. “Chamar pro baile implica ensinar a dançar” (profissional RH cooperativa B).

Para a entrevistada da cooperativa C, além das práticas em andamento a cooperativa pode aperfeiçoar a inclusão promovendo capacitação sendo ministrada por PCDs. Dessa forma se concretiza maior presença, possibilidades e presença das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Nas palavras da entrevistada “Quando tem uma pessoa ali no lugar de fala dela, trazendo a realidade dela” se amplia a representatividade deste público na atividade profissional.

Nesta direção a sugestão da profissional entrevistada contribui para a superação da visão individual de deficiência discutida por Violante e Leite (2011). Oportunizar momentos de participação de PCDs como ministrantes de qualificação significa reconhecer o potencial profissional deste público e permitir que demonstrem sua contribuição nas organizações.

A percepção dos PCDs entrevistados confirma a visão de que a inclusão se restringe ao cumprimento das cotas. Além disso, evidencia a presença do estigma que resulta em certa indiferença em relação ao potencial da pessoa com deficiência enquanto trabalhador. Ou seja, sob esta interpretação “o trabalhador é a deficiência”.

O processo da inclusão está atrelado à compreensão que a deficiência é uma característica, mas ela não define o ser humano seja na esfera pessoal ou profissional. Além das experiências descritas, importante destacar que a percepção negativa dos PCDs sobre o processo de inclusão no trabalho não se restringe às cooperativas, mas também se refere à outras formas de organização (o termo mais usado nas respostas foi outras empresas)

Considerações finais

Tendo em vista o objetivo central que motivou a realização deste estudo e as várias etapas trilhadas durante a pesquisa, é possível fazer algumas constatações que envolvem as políticas e práticas para inclusão de PCDs no trabalho das cooperativas participantes do NCOOP de Francisco Beltrão. Para isto, a breve discussão sobre aspectos legais e alguns estudos do tema, alidade às categorias e subcategorias que emergiram durante a pesquisa guiam a reflexão.

De forma geral, embora o assunto não seja recente na legislação, nos âmbitos internacional e brasileiro, tampouco os estudos sobre inclusão das pessoas com deficiência, as informações coletadas na pesquisa indicam que, no contexto das cooperativas pesquisadas, a caminhada sobre o assunto é de experiência reduzida. Além disso, há um distanciamento entre as organizações que geram vagas de

trabalho e as PCDs, também há falta de conhecimento sobre o tema principalmente das cooperativas. Ao mesmo tempo, as PCDs entrevistadas manifestam descontentamento nas experiências vivenciadas. Entretanto, é perceptível o interesse e a disposição de ambos (cooperativas e PCDs) para superar este cenário em favor da inclusão.

Em relação à categoria sobre inserção das PCDs, as fases de recrutamento (divulgação das vagas e atração de candidatos) a seleção dos interessados para as vagas e adaptação no trabalho, concentram a maior diferença de percepção entre os entrevistados. Nas cooperativas as práticas adotadas são semelhantes, porém contemplam fortemente a ideia de integração. Nesta visão é a PCD que se movimenta em busca da própria adaptação na sociedade.

O depoimento das PCDs que participaram de seleção e não foram contratadas, revela experiências com frustrações e comportamento capacitista de quem conduziu os processos seletivos nas cooperativas. Evidencia também o sentimento de baixa valoração que inibe a PCD para mostrar o seu potencial enquanto profissional.

No que se refere à categoria manutenção no trabalho que inclui o desempenho, a integração social e os resultados para a cooperativa, o conteúdo das entrevistas também evidencia distanciamento entre cooperativas e PCDs, principalmente pelas barreiras enfrentadas pelas PCDs na adaptação. A experiência de trabalho descrita pela PCD indica necessidade de atenção para que a adaptação no trabalho seja realizada com participação ativa e também sob o olhar das PCDs. Vencido este obstáculo, os depoimentos indicam que a integração, o desempenho e os resultados do trabalho são positivos tanto para a cooperativa quanto para as PCDs.

Sobre a categoria relativa à política de inclusão, embora o tempo de experiência dos profissionais de RH com inclusão de PCDs seja reduzido (entre 1 e 5 anos), apresenta alternativas de ações para reduzir o distanciamento entre as cooperativas e PCDs. Ações como ampliação e fortalecimento de comitês de diversidade, orientações sobre tecnologias assistivas e treinamentos ministrados por PCDs tendem a contribuir diretamente no processo de inclusão nas cooperativas e na campanha “cidade cooperativa”.

Entendemos que reconhecer e aceitar a diversidade é ponto de partida para a inclusão. Há um distanciamento entre o mundo do trabalho calcado na racionalidade voltada para resultados e as PCDs. A efetivação da inclusão depende da superação do distanciamento entre a racionalidade predominante na realidade do trabalho nas organizações e a realidade das PCDs que implica a aceitação a diversidade.

De forma ampla acreditamos que o estudo, ao explicitar o olhar das cooperativas e das PCDs, contribui na ampliação do conhecimento sobre o tema. De forma específica pode subsidiar ações em prol de melhorias na inclusão de pessoas com deficiência no contexto local e regional.

Além do exposto nesta análise, é importante a realização de mais estudos sobre inclusão de PCDs no trabalho em outros tipos de organização que contemplem as experiências trazendo, além da versão oficial das organizações, a percepção de PCDs trabalhadores. A ampliação dos estudos é uma das formas para estimular diálogos entre organizações e PCDs contribuindo na transformação dos muros existentes em pontes de acesso rumo à inclusão.

Referências

Lei 13.146 de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão. (06 de julho de 2015). *mds.gov.br*. Acesso em 07 de 04 de 2024, disponível em

mds.gov.br:

<https://www.mds.gov.br/webarquivos/Oficina%20PCF/JUSTI%C3%87A%20E%20CIDADANIA/convencao-e-lbi-pdf.pdf>

Beltrão, Associação Empresarial de Francisco. (s.d.). *Associação Empresarial de Francisco Beltrão*. (A. E. Beltrão, Produtor, & Associação Empresarial de Francisco Beltrão) Acesso em 21 de 04 de 2024, disponível em acefb.com.br: <https://www.acefb.com.br/nucleos/>

Constituição da República Federativa do Brasil, c. a. (2020). *Senado Federal: Coordenação de edições técnicas*. Acesso em 07 de 04 de 2024, disponível em Senado Federal: Coordenação de edições técnicas: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/566968/CF88_EC105_livro.pdf

Decreto 6949 de 25 de agosto de 2009, p. a. (25 de agosto de 2009). *planalto.gov*. Acesso em 31 de 10 de 2024, disponível em planalto.gov: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm

Estatística, I. B.-I. (2023). *ibge.gov*. (IBGE, Ed.) Acesso em 25 de 01 de 2024, disponível em ibge.gov: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102013_informativo.pdf

Gesser, M., Block, P., & Mello, A. G. (2020). Estudos da deficiência: interseccionalidade, anticapacitismo e emancipação social. Em G. L. Marivete Gesser, *Estudos da deficiência: anticapacitismo e emancipação social* (pp. 17-35). Curitiba: CRV. doi:10.24824/978655868467.1

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2018). *ibge.gov*. Acesso em 25 de 01 de 2024, disponível em ibge.gov: https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/metodologia/notas_tecnicas/nota_tecnica_2018_01_censo2010.pdf

Jornal de Beltrão. (14 de novembro de 2024). *Jornal de Beltrão*. Acesso em 16 de 12 de 2024, disponível em Jornal de Beltrão: <https://jornaldebeltroa.com.br/beltroa/beltroa-e-destaque-como-cidade-cooperativa>

Lei 7853, d. s.-c. (24 de outubro de 1989). *Planalto.gov*. Acesso em 07 de 04 de 2024, disponível em [Planalto.gov](http://planalto.gov): https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm

Metts, R. L. (2000). *Washington, World Bank*. Acesso em 07 de 04 de 2024, disponível em Washington, World Bank: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Disability+issues%2C+trends%2C+and+recommendations+for+the+World+Bank&btnG=

Organização das Nações Unidas, Brasil. (13 de outubro de 2015). *Onu brasil*. Acesso em 06 de 04 de 2024, disponível em Onu brasil: <https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt->

BR&as_sdt=0%2C5&q=Transformando+nosso+mundo%3AAgenda+2030+par
a+o+Desenvolvimento+Sustent%C3%A1vel&btnG=

SASSAKI, R. K. (2002). *Inclusão: construindo uma sociedade para todos* (4 ed.). Rio de Janeiro: Wva.

Silva, A. A. (setembro de 2010). Silva, A., Alves, J., Ribas, F., & dos Santos, C. (2010). Homem um ser social? Os desafios na inserção de portadores de deficiência no mercado de trabalho. XIII Semaad-Seminários Em Administração. *Anais da XIII SEMEAD Seminários em Administração*. São Paulo, São Paulo. Acesso em 07 de 04 de 2024, disponível em https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Homem+um+ser+social%3F+Os+desafios+na+inser%C3%A7%C3%A3o+de+portadores+de+defici%C3%Aancia+no+mercado+d+e+trabalho&btnG=

Silva, A. G. (2017). A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro: perspectivas e desafios. *Revista FSA*, 14(5), 32-54. *Revista FSA*, 14, pp. 32-54. Acesso em 07 de 04 de 2024, disponível em https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=A+inclus%C3%A3o+de+pessoas+com+defici%C3%Aancia+no+mercado+de+trabalho+brasileiro%3A+perspectivas+e+desafios&btnG=#d=gs_cit&t=1737572878002&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AAGtkYeBLvnAJ%3Ascholar.goog

Sistema Organização das Cooperativas Brasileiras. (2020). *Sistema OCB*. (S. OCB, Ed.) Acesso em 07 de 04 de 2024, disponível em Sistema OCB: <https://somoscooperativismo.coop.br/publicacoes-representacao/anu-rio-do-cooperativismo-brasileiro>

Strauss, A. L. (2008). *Pesquisa qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento da teoria fundament* (2 ed.). Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil: Artmed.

Vinuto, J. (agost dez de 2014). A Amostragem em Bola de Neve. *Temáticas*, pp. 203-220.

Violante, R. R. (2011). A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 14, n1, pp. 73-91. Acesso em 07 de 07 de 2024, disponível em https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=A+empregabilidade+das+pessoas+com+defici%C3%Aancia%3A+uma+an%C3%A1lise+da+inclus%C3%A3o+social+no+mercado+de+trabalho+do+munic%C3%ADpio+de+Bauru%2C+SP&btnG=

Yin, R. (2015). *Estudo de Caso-: Planejamento e métodos. E-book* (5 ed.). Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil: Bookman. Acesso em 19 de 11 de 2024, disponível em <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788582602324/>