

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL
CENTRO SOCIOECONÔMICO**

RAFAELLA FELDBERG SILVESTRE

**O PROGRAMA DE ATENDIMENTO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA
ELETROSUL CENTRAIS ELÉTRICAS S.A.**

**FLORIANÓPOLIS
2019**

RafaellaFeldberg Silvestre

**O PROGRAMA DE ATENDIMENTO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA
ELETROSUL CENTRAIS ELÉTRICAS S.A.**

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação de Serviço Social, apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Serviço Social.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Lara

Florianópolis
2019

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Silvestre, Rafaella Feldberg

O programa de atendimento à pessoa com deficiência na
Eletrosul Centrais Elétricas S.A. / Rafaella Feldberg
Silvestre ; orientador, Ricardo Lara, 2019.

61 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio
Econômico, Graduação em Serviço Social, Florianópolis, 2019.

Inclui referências.

1. Serviço Social. 2. Pessoa com Deficiência. 3.
Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência. 4.
Processo de Trabalho. 5. Serviço Social. I. Lara, Ricardo.
II. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em
Serviço Social. III. Título.

Dedico este trabalho, com muito amor e gratidão, aos meus pais, Cleide e Carlos, que são os maiores presentes da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à minha mãe, Cleide Feldberg Silvestre, que esteve presente em todas as etapas da minha vida, apoiando e incentivando cada escolha minha. Sua força e determinação são inspiradoras e admiráveis. Ao meu pai, Carlos Roberto Silvestre, igualmente, uma pessoa incrível, que me mostra todos os dias como é maravilhoso ser sua filha e parceira. Tenho muito orgulho e admiração por vocês. Espero poder retribuir, de alguma forma, tudo que fazem por mim.

Ao meu querido irmão, Jardel, por todo carinho e cuidado. Você é um verdadeiro presente na minha vida! Esta conquista também é sua.

Ao meu companheiro, Yuri, que esteve ao meu lado durante esta árdua caminhada, me incentivou, escutou minhas angústias e aplaudiu minhas conquistas. Obrigada por cada momento. Você é um parceiro incrível!

À minha família por todo suporte durante os quatro anos e meio de graduação. Em especial, às minhas avós, Terezinha e Ede, por todo apoio e esforço ao longo da vida; e à minha tia, Isadora, uma grande amiga, por todo afeto e encorajamento.

À minha supervisora de campo, Priscila Goulart, que esteve ao meu lado durante os dois anos de estágio na Eletrosul Centrais Elétricas S.A. Obrigada por todo conhecimento, dedicação e parceria.

Ao meu orientador, Professor Ricardo Lara, pelo aprendizado, paciência e empenho na construção do trabalho de conclusão de curso.

À minha amiga e companheira, Gabriela Moura, que esteve ao meu lado durante toda a jornada. Compartilhamos todos os momentos juntas, alcançamos nossos objetivos e construímos uma verdadeira amizade.

Às minhas amigas, Gabriela Ferreira e Sandy Póvoas, por todo carinho e conhecimento compartilhado. Obrigada por estarem ao meu lado nessa etapa.

À minha amiga, Ana Paula Cruz, pelos mais de 11 anos de amizade, amor e incentivo. Admiro muito a mulher que você está se tornando.

Por fim, a todos os professores e colegas que caminharam ao meu lado durante esses quatro anos e meio de graduação. Agradeço, profundamente, por todo aprendizado.

“Os filósofos limitaram-se a interpretar o mundo de diversas maneiras; o que importa é modificá-lo”(Karl Marx).

RESUMO

O presente trabalho buscou apresentar e analisar o Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência na Eletrosul Centrais Elétricas S.A., o Serviço Social nesse espaço, bem como a caracterização do perfil do seu público-alvo, a pessoa com deficiências no processo de trabalho e, ainda, a pesquisa com os trabalhadores sobre o Programa. Para tanto, o estudo foi realizado por meio das técnicas da pesquisa bibliográfica, documental e como instrumento de coleta de dados utiliza o questionário. O trabalho inicia-se com o contexto histórico da Eletrosul e sua estrutura organizacional, após é apresentado o Programa e o Serviço Social como protagonista do mesmo, responsável pelos atendimentos, atividades e orientações voltadas aos trabalhadores e familiares. A partir da apresentação do Programa, parte-se da definição da pessoa com deficiência e se desperta a discussão dessas pessoas no mercado de trabalho e as dificuldades de inserção de qualidade nos espaços institucionais, acredita-se que esse segmento social tem total direito de contribuir no processo de produção dos meios de vida, diante da concepção do trabalho como a única forma do sujeito identificar-se como indivíduo da sociedade. A caracterização do perfil do público-alvo identifica qual região de abrangência da instituição possui mais participantes do Programa, quais beneficiários, quais tipos de deficiência, além da deficiência adquirida e congênita. Por fim, os questionários são analisados a partir das concepções colocadas pelos trabalhadores da Sede, participantes do Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência. A pesquisa proporcionou apontamentos fundamentais para discutir questões do Programa e analisar sua funcionalidade, bem como sugestões que serão apresentadas aos profissionais que o coordenam. Os trabalhadores apresentaram seus entendimentos quanto ao significado do trabalho para a sua vida funcional, as dificuldades de acesso e inserção ao mercado de trabalho, constrangimentos no ambiente institucional etc. A pesquisa ainda proporcionou a aproximação do estudo com a realidade do Programa apresentado.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência. Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência. Processo de Trabalho. Serviço Social.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Participantes do PAPD por estado	40
Gráfico 2 - Beneficiários do PAPD	41
Gráfico 3 - Tipos de Deficiência	42
Gráfico 4 - Deficiência Adquirida ou Congênita.....	43

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quadro efetivo dos trabalhadores da Eletrosul em junho de 2017..... 16

Tabela 2 - Quadro efetivo dos trabalhadores da Eletrosul em dezembro de 2018.... 17

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

3D1	-	Programa Terceira de Primeira
Cepel	-	Centro de Pesquisa de Energia Elétrica
CH	-	Coeficientes de Honorários
CGTEE	-	Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica
Chesf	-	Companhia Hidrelétrica do São Francisco
CLT	-	Consolidação das Leis do Trabalho
CMDE	-	Contrato de Metas de Desempenho Empresarial
DGP	-	Departamento de Gestão de Pessoas
DVSS	-	Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional
ONU	-	Organização das Nações Unidas
PAPD	-	Programa de Atendimento a Pessoas com deficiência
PDC	-	Plano de Demissão Consensual
PESSOAS	-	Plano Eletrosul de Segurança do Trabalho, Saúde Ocupacional e Acompanhamento Social
PIB	-	Produto Interno Bruto
POPA	-	Programa de Orientação para Aposentadoria
PRAD	-	Programas de Prevenção e Tratamento à Dependência do Alcool e Outras Drogas
SEASF	-	Setor de Acompanhamento Social e Funcional
TCU	-	Tribunal de Contas da União
UFSC	-	Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	A ELETROSUL CENTRAIS ELÉTRICAS S.A. E O PROGRAMA DE ATENDIMENTO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA	13
2.1	Identificação da Eletrosul Centrais Elétricas S.A.....	13
2.1.1	Estrutura organizacional	17
2.1.2	Dinâmica da organização institucional	18
2.2	O Serviço Social na instituição	19
2.3	O Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência.....	24
2.3.1	Atividades desenvolvidas	27
2.3.2	Acessibilidade Humana	29
2.4	Serviço Social como protagonista do Programa.....	30
3	A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO PROCESSO DE TRABALHO	33
3.1	A pessoa com deficiência no mercado de trabalho	33
3.2	Caracterização do perfil dos participantes do Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência.....	39
3.3	Pesquisa com os trabalhadores participantes do PAPD	44
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
	REFERÊNCIAS	55
	APÊNDICE A – Questionário	59
	APÊNDICE B – E-mail Questionário	60

1 INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) tem como objetivo estudar o Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência (PAPD) da Eletrosul Centrais Elétricas S.A. A pesquisa analisou o PAPD na instituição, mapeou o perfil do público-alvo e revelou a importância do Programa aos trabalhadores e dependentes com deficiência.

Este estudo foi realizado a partir da vivência de Estágio Curricular Obrigatório I, II e III e Não Obrigatório II, durante dois anos na Eletrosul, na Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho (DVSS), no Setor de Acompanhamento Social e Funcional (SEASF), setor responsável pelo suporte de saúde, segurança e social aos trabalhadores da empresa.

A escolha da temática de pesquisa surgiu por meio de participações nas reuniões oferecidas pelo Programa e foi privilegiada pela necessidade de compreender a realidade das pessoas com deficiência e pela importância de discussão sobre os desafios e peculiaridades do cotidiano dessas pessoas. A disposição em escrever sobre o tema também surgiu ao notar que existem insuficientes referências bibliográficas na área do Serviço Social sobre o presente trabalho.

Como metodologia, compreendendo a importância de debater sobre a pessoa com deficiência no campo do Serviço Social, quanto à forma de abordagem do problema, a presente pesquisa é qualitativa, por entender que as suas características são mais adequadas aos questionamentos que surgem em relação ao tema escolhido. Minayo, Deslandes e Gomes (2003) ressaltam que a pesquisa qualitativa se preocupa com um grau de realidade que não pode ser calculado, visto que:

Trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos a operacionalização de variáveis. (MINAYO, DESLANDES; GOMES, 2003, p. 22).

Os meios de pesquisa que abordam a pesquisa qualitativa se preocupam com a exatidão dos dados coletados e com as peculiaridades do tema em questão.

Portanto, a pesquisa bibliográfica e documental foi o procedimento adotado para desenvolver o estudo proposto, com o propósito de analisar o PAPD, compreender a realidade da pessoa com deficiência na contemporaneidade e o processo de trabalho, bem como, a técnica para coleta de informações, realização de questionários abertos com os participantes do Programa. A caracterização do perfil do público usuário foi apresentada com abordagem quantitativa e qualitativa, para que os dados pudessem ser compreendidos da melhor forma.

Desse modo, o trabalho organiza-se em três seções. A primeira seção apresenta a introdução do trabalho, os aspectos metodológicos e a estrutura do texto.

A segunda seção procura identificar a Eletrosul Centrais Elétricas S.A. e apresentar o Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência. Posto isto, torna-se fundamental identificar os processos históricos da Eletrosul, o surgimento e a atuação do Serviço Social na instituição e o Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência, seus objetivos, particularidades e ações desenvolvidas. Ao longo da segunda seção apresenta-se um breve histórico da Eletrosul para melhor compreender a realidade estudada. Instituída em 1968, subsidiária da Eletrobrás e vinculada ao Ministério de Minas e Energia, a empresa é uma sociedade de economia mista, atua na geração, transmissão, comercialização de energia e em telecomunicações. Também é apresentado o PAPD, os atendimentos viabilizados, o benefício de reembolso, a acessibilidade proporcionada pelo Programa e o protagonismo do Serviço Social. Esse protagonismo é identificado pelas características de atuação do assistente social, através do reconhecimento do seu trabalho investigativo e inovador, que contribui no desenvolvimento da sociabilidade do trabalhador com deficiência, orientando e garantindo acesso aos seus direitos.

Na terceira seção pretende-se discutir sobre a pessoa com deficiência no processo de trabalho, identificar o perfil dos trabalhadores com deficiência na Eletrosul e analisar o questionário de pesquisa sobre o PAPD, aplicado aos trabalhadores da sede da empresa participantes do Programa.

Os estudos em torno da pessoa com deficiência e o processo de trabalho apontam discussões sobre a dificuldade de acesso ao mercado de trabalho. Nas últimas décadas a questão da deficiência expandiu e despertou a criação de legislações e formulação de políticas públicas sobre o tema em países democráticos, ampliando a compreensão da deficiência, mas ainda assim é uma

problemática que necessita de mais importância. Gomes (2009) pontua que a relação entre a força de trabalho e esse segmento social é uma questão complexa com base nos meios de produção capitalista, pois a fragilização de identidade é fortalecida e essas pessoas continuam sendo avaliadas como incapazes diante das pessoas ditas normais, que podem produzir e gerar o lucro esperado.

Ao abordar sobre a pessoa com deficiência no processo de trabalho, destaca-se alguns autores que proporcionam contribuições e debates fundamentais para esse momento: Carvalho e Orso (2006) e Sasaki (1997).

Ainda na terceira seção é realizado levantamento de dados através dos prontuários dos trabalhadores e dependentes do Programa. O mapeamento foi classificado em: maior número de participantes por estado; beneficiários (esposo(a), filho(a), pais ou trabalhador(a)); tipos de deficiência (auditiva, congênita, física, múltipla ou visual); deficiência adquirida e congênita. E, também, apresenta-se o resultado do instrumento de pesquisa utilizado para revelar o funcionamento e a importância do PAPD para os trabalhadores. O instrumento, com nove perguntas, buscou coletar essas informações e apresentar as concepções dos trabalhadores, assim desenvolvendo uma análise fundamentada nos resultados obtidos.

Cabe reforçar a importância da produção de materiais referente à pessoa com deficiência. Este trabalho pode incentivar pessoas a abordar este tema e agregar teoricamente com novas obras baseadas nesse segmento, que faz parte da atuação de profissionais do Serviço Social.

2 A ELETROSUL CENTRAIS ELÉTRICAS S.A. E O PROGRAMA DE ATENDIMENTO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Nesta seção pretende-se identificar a Eletrosul Centrais Elétricas S.A. e apresentar o Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência. A partir disto, torna-se necessário identificar os processos históricos da Eletrosul, o Serviço Social na instituição e o Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência, seus objetivos, particularidades e ações.

2.1 IDENTIFICAÇÃO DA ELETROSUL CENTRAIS ELÉTRICAS S.A.

A Eletrosul Centrais Elétricas S.A. tem sua sede localizada em Florianópolis, no estado de Santa Catarina. A empresa possui, na alta gestão, a Assembleia dos Acionistas, Conselho de Administração e Diretoria Executiva com a Presidência, suas assessorias e quatro Diretorias, sendo: Diretoria Administrativa, Diretoria Financeira, Diretoria de Engenharia e Diretoria de Operação. Em cada diretoria, existem os departamentos, com suas respectivas divisões e setores.

Atualmente, o economista Gilberto Odilon Eggert é o presidente da Eletrosul, juntamente com o administrador Jorge da Silva Mendes, que atua como diretor administrativo, o engenheiro elétrico Marcos Romeu Benedetti, como diretor de engenharia, o contador Tomé Aumary Gregório, como diretor financeiro e o engenheiro elétrico Ildo Wilson Grudtner, como diretor de operação.

A Eletrosul é uma instituição subsidiária da Eletrobrás, ao lado da Chesf e Furnas, e vinculada ao Ministério de Minas e Energia. Foi criada em dezembro de 1968 para fortalecer a geração e transmissão da energia elétrica do Sul do Brasil e é uma sociedade de economia mista, na qual o Estado tem controle acionário e possui a maior parte das ações, sendo seu capital formado por recursos públicos e privados. “Atua nas áreas de geração, transmissão, comercialização de energia, e ainda em telecomunicações”(ELETROSUL, 2018a), em Santa Catarina (SC), Paraná (PR), Rio Grande do Sul (RS), Mato Grosso do Sul (MS). Portanto, sua abrangência alcança a Região Sul e o estado de MS.

A Eletrosul Centrais Elétricas (Eletrosul) foi protagonista de significativos momentos da história do setor elétrico no Brasil. Criada,

a princípio, para fortalecer a geração e a transmissão de energia no Sul do país a partir do comando estatal, a Eletrosul viveu uma fase de expansão e pujança, experimentou o sabor amargo da crise econômica dos anos 1980 e tornou-se uma experiência única de privatização de empresa federal do setor, quando teve seu parque gerador vendido. (CABRAL, 2008, p.10).

Cabral (2008), no livro de 40 anos de história da Eletrosul, apresenta as evoluções, contextos políticos, históricos e a forte relação da empresa com o contexto atual do País. Sua origem aconteceu no cenário do projeto holding¹, na essência de fortificar o papel de coordenadora de planejamento, ampliação, operação e correlação dos sistemas elétricos brasileiros. Dessa forma, a Eletrosul tinha como finalidade desenvolver estudos e projetos, construir e operar usinas e linhas de transmissão de energia elétrica, promover a integração de seu sistema da região sul às demais regiões do Brasil. Inicialmente o escritório da empresa ficava no Rio de Janeiro, com o nome Centrais Elétricas do Sul do Brasil, sendo que no ano de 1975 foi deslocada para Florianópolis.

Nos anos de 1980, o contexto do País foi marcado pela recessão e a Eletrosul foi atingida por esse processo, com o crescimento além do esperado. Nesse período, as principais obras estavam estacionadas pela falta de recursos: Usinas Hidrelétricas de Itá, Machadinho, Ilha Grande e Usinas Térmicas e Conversora de Frequência, localizada em Uruguaiana.

A partir da tendência neoliberal dos anos de 1990, iniciou uma preparação das empresas públicas para privatizações. Neste cenário, o Estado deixa de ser o executor e fornecedor das ações sociais, como as políticas públicas, tornando-se mero financiador neste processo. Identificando-se uma retrocessão às conquistas da década passada.

No Brasil a reforma do Estado significou desestatização. Em nome da eficiência, da produtividade e da qualidade, a produção estatal de determinados bens e serviços é transferência para agentes do setor privado, inclusive na área das políticas públicas [...]. Observa-se uma

¹ Holding são sociedades não operacionais que tem seu patrimônio composto de ações de outras companhias. São constituídas ou para o exercício do poder de controle ou para a participação relevante em outras companhias, visando, nesse caso, constituir a coligação. Em geral, essas sociedades de participação acionária não praticam operações comerciais, mas apenas a administração de seu patrimônio. Quando exerce o controle, a holding tem uma relação de dominação com as suas controladas, que serão suas subsidiárias. (CARVALHOSA, 2009, p. 14).

clara tendência de restringir ou modificar a ação do Estado seja pela redução da aplicação de recursos públicos, seja pela transferência de responsabilidades para instituições privadas, consideradas interesse público, embora não sejam estatais, mas com o porte de recursos do orçamento público. (SILVA, 2004, p.141).

A operação iniciou pela Eletrosul, que continha 5.498 empregados, então foram elaborados programas de demissão voluntária e diversos trabalhadores foram demitidos. Em conjunto com as subsidiárias regionais, a Eletrosul foi incluída no Programa Nacional de Desestatização, em 1995, configurado em leilões de concessão nos espaços de geração e transmissão. O marco da privatização foi em outubro de 1997.

Em razão de dois apagões em 1999 e 2001 e racionamento de energia em 2001 e 2002, ocorreu uma expansão da crise do setor elétrico. Porém, a partir de 2003, novos negócios foram prospectados, na busca de rentabilidade e de capital. Em março de 2004, a Eletrosul passou a se chamar Eletrosul Centrais Elétricas S.A., retomando sua identidade de geração e transmissão de energia elétrica, sendo retirada do Plano Nacional de Desestatização durante o governo de Luiz Inácio Lula da Silva.

A empresa retomou a geração através de Pequenas Centrais Hidrelétricas, investimento em energia eólica e solar, sendo inaugurado em 2014, a Usina Solar no primeiro prédio público do Brasil, na sede em Florianópolis, Santa Catarina.

A atual meta da Eletrosul é estar entre as três maiores empresas globais de energia limpa e entre as dez maiores do mundo em energia elétrica, com rentabilidade comparável às melhores do setor e sendo reconhecida por todos os seus públicos de interesse. A Empresa possui cinco objetivos principais: foco em resultados, empreendedorismo e inovação, valorização e comprometimento das pessoas, ética e transparência e sustentabilidade, e tem como missão: “atuar no mercado de energia de forma integrada, rentável e sustentável”. (ELETROSUL, 2018b).

O presente contexto sociopolítico, a ofensiva neoliberal e os planos de uma nova privatização de uma das subsidiárias da holding Eletrobrás, a Eletrosul, são questões presentes na realidade da instituição estudada. A Eletrosul, que já sofreu no início dos anos de 1990, durante o governo de Fernando Collor, com demissões

em massa de funcionários públicos²; e no final dos anos de 1990 com uma privatização, ao longo do governo de Fernando Henrique Cardoso, quando todo o seu parque gerador foi vendido, está revivendo momentos de dúvidas e de tensões com a possibilidade de uma nova etapa de privatização no setor elétrico brasileiro. O interesse de empresas estrangeiras sobre estatais brasileiras permanece, fortalecendo a venda de estatais, o aumento do desemprego e a transferência de renda do setor público ao setor privado.

Em conformidade com o mito gerado pelas privatizações dos governos Fernandos (Collor e Cardoso), o país transferiu do setor público para o privado, o equivalente a 15% do Produto Interno Bruto (PIB), com corte de 546 mil trabalhadores, sem elevação do crescimento econômico e melhora nas contas públicas. Somente no Governo Cardoso (1995-2002), por exemplo, o Tesouro Federal arrecadou quase US\$ 79 bilhões com as privatizações. (POCHMANN, 2019).

Além das privatizações, o Plano de Demissão Consensual (PDC) é mais uma das metas da Eletrobrás. O desligamento dos trabalhadores e a economia dos gastos já estão sendo realizados e isso se apresenta no comparativo dos quadros de trabalhadores efetivos.

Em 2017, a Eletrosul possuía 1346 trabalhadores, dado que em torno de 80% são do sexo masculino e 20% do sexo feminino, 27 jovens aprendizes e 132 estagiários, dados extraídos do mês de junho/2017.

Tabela 1 - Quadro efetivo dos trabalhadores da Eletrosul em junho de 2017

FAIXA ETÁRIA	TRABALHADORES
18 a 25 anos	11
26 a 30 anos	50
31 a 40 anos	486
41 a 50 anos	366
51 a 60 anos	375
Acima de 60 anos	58
TOTAL	1.346

Fonte: ELETROSUL (2017).

² De acordo com a assistente social da Eletrosul Centrais Elétricas S.A., Priscila Goulart, as demissões em massa, mais tarde, resultaram no processo de anistia reconhecido pelo governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva. Desta forma, atualmente a empresa possui diversos trabalhadores anistiados, que foram demitidos na época do governo Collor.

Tabela 2 - Quadro efetivo dos trabalhadores da Eletrosul em dezembro de 2018

FAIXA ETÁRIA	TRABALHADORES
18 a 25 anos	8
26 a 30 anos	27
31 a 40 anos	401
41 a 50 anos	376
51 a 60 anos	279
Acima de 60 anos	27
TOTAL	1.118

Fonte: Spricigo (2019).

As Tabelas 1 e 2 apresentam drásticas mudanças no número de trabalhadores efetivos na Eletrosul. Em menos de dois anos, 228 trabalhadores optaram desligar-se da instituição por meio doPDC, que está sendo implantado simultaneamente na *holding* e nas empresas Eletrosul, Eletronuclear, Eletronorte, Amazonas GT, Furnas, Centro de Pesquisa de Energia Elétrica (Cepel), Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica (CGTEE) e Companhia Hidrelétrica do São Francisco (Chesf). A partir dessas mudanças, novas demandas começam a surgir, como a necessidade de contratações para determinadas áreas e a sobrecarga de trabalho constante, aumentando os afastamentos de trabalhadores por adoecimento no trabalho.

2.1.1 Estrutura organizacional

Para a realização de programas e planos existe uma Assessoria de Gestão Empresarial que assessora a diretoria na elaboração e execução do Planejamento Estratégico do Sistema Eletrobrás. Este planejamento está em consonância com a política de planejamentos das empresas Eletrobrás, e em conjunto com o Ministério de Minas e Energia do Governo Federal.

A Eletrosul, do ramo de energia elétrica, é reconhecida como prestadora de um serviço essencial à sociedade, e em relação aos recursos humanos, existem três divisões no Departamento de Gestão de Pessoas (DGP): Divisão de Carreira e Remuneração, Divisão de Administração de Pessoal e Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional (DVSS), no qual o Serviço Social está inserido. A parte de recursos financeiros origina-se do financiamento público oriundos das receitas de geração e transmissão de energia elétrica.

2.1.2 Dinâmica da organização institucional

As formas de planejamento da Eletrosul seguem a política do Ministério de Minas e Energia, das empresas Eletrobrás e o Planejamento Estratégico da Empresa. Para a construção dos planejamentos, estão relacionados os gestores e trabalhadores. O processo de participação dos envolvidos é fundamental para o planejamento ser executado da maneira objetivada, portanto os trabalhadores participam através de um representante eleito no Conselho de Administração e possuem seus sindicatos de categoria. Dessa forma, se fazem de forma regular, auxiliando na construção do planejamento de ações e em constante processo de avaliação para possíveis melhorias.

As ações desenvolvidas pela Eletrosul são avaliadas por intermédios de relatórios, Tribunal de Contas da União (TCU), pelo Contrato de Metas de Desempenho Empresarial (CMDE) e ainda participa do Índice de Sustentabilidade Empresarial, respondendo relatórios de sustentabilidade. No que se refere à relação com a rede de serviços, a Eletrosul possui parcerias e relações frequentes com instituições públicas e privadas em pesquisa e desenvolvimento, em que os profissionais respondem questionários e relatórios, efetivam-se por meio dos resultados e devolutivas.

As políticas sociais e direitos dos trabalhadores estão asseguradas pelas normas de gestão empresarial e acordos coletivos de trabalho, desde benefícios legais, previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como outros direitos aos trabalhadores e dependentes, que estão relacionados a alguns programas desenvolvidos pela Eletrosul, como o Programa de Atendimento a Pessoas com deficiência (PAPD), que será apresentado e discutido através do presente trabalho, e o Programas de Prevenção e Tratamento à Dependência do Álcool e Outras Drogas (PRAD), que são beneficiados com licenças para acompanhamento de familiar, cuidador social, etc.

Existem algumas contradições que podem ser identificadas no cenário institucional, como relações de poder e processos que burocratizam o acesso e efetivação aos programas que as assistentes sociais coordenam. Diversas vezes são notórias as relações de poder com subordinação sucessiva de uns aos outros, principalmente quando observa-se opiniões e interesses distintos. O processo de burocratização pode ser identificado através da inserção dos trabalhadores ou

dependentes em alguns programas, como o PAPP, que necessita de muitas declarações, atestados, exames médicos, dentre outros³. A burocratização ainda pode ser identificada quanto à execução de atividades, para agendamentos e autorizações de locais e recursos que serão utilizados.

2.2 O SERVIÇO SOCIAL NA INSTITUIÇÃO

O Serviço Social iniciou suas ações desde a criação da empresa em 1968. Em conversa com as profissionais do Serviço Social, foi relatado que a primeira contratada como assistente social da Eletrosul, Maria da Conceição da Silva, vinda da cidade do Rio de Janeiro, trabalhou frente ao acompanhamento pioneiro da Obra de Salto Santiago, no estado do Paraná. Após um mês, foi contratada a assistente social Iraci de Andrade Maia, vinda da cidade de São Paulo.

O exercício do Serviço Social no canteiro de obras abarcava atuação no espaço da comunidade, saúde e educação. Seguidamente, ampliaram suas atuações para os atendimentos que ocorriam nas casas próximas as obras, em conjunto com os profissionais de odontologia, enfermagem e educação. No ano de 1977, esses profissionais foram introduzidos no hospital da obra, a assistente social Maria da Conceição ficou responsável por atender os doentes e a assistente social Iraci de Andrade ficou incumbida pelo ambulatório. Nesse cenário, atendiam as demandas da Eletrosul e pedidos de diversas outras empresas que trabalhavam como empreiteiras. Em 1987, foi criada a Divisão de Saúde e Bem-Estar, sendo o Serviço Social participante de uma equipe multidisciplinar, operava na administração de benefícios sociais de saúde e também em questões educacionais.

Atravessando o momento de implantação do Serviço Social na empresa, a partir de 2008, passou a integrar e coordenar o Setor de Acompanhamento Social e Funcional (SEASF), onde está inserido até os dias atuais

Nas últimas décadas, a atuação do assistente social ocorre em conjunto com os profissionais do Serviço Especializado de Medicina

³ As documentações para a inclusão e permanência no PAPP, por exemplo, são necessárias para a comprovação da deficiência e, também, atualização anual do quadro de saúde das pessoas atendidas pelo Programa. Todos os programas desenvolvidos na Eletrosul podem passar por auditorias, à vista disso, justificam-se as exigências das diversas documentações para a inserção e permanência do trabalhador ou dependente no PAPP.

e Segurança do Trabalho, buscando construir um trabalho interdisciplinar. Inicialmente no Setor de Saúde Ocupacional da Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional e a partir de 2008, o Serviço Social passou a integrar e coordenar o Setor de Acompanhamento Social e Funcional. (SPRICIGO, 2017, p. 4-5).

As atividades atribuídas ao Serviço Social na organização institucional iniciam como o perfil ocupacional do assistente social, que se refere a participar de estudos, programas e projetos que busquem a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e dependentes, conforme a política social estabelecida pela organização institucional.

De acordo com Priscila Goulart⁴, as funções das assistentes sociais são: realizar pesquisas e estudos científicos que contribuem para a análise da realidade social e que auxiliem nas ações profissionais para a elaboração, aprimoramento e implantação de políticas sociais e de saúde, participar de equipes multidisciplinares no atendimento de situações de saúde e sociais, bem como em campanhas, programas, projetos e atividades socioeducativas que visam à qualidade de vida dos trabalhadores.

Ainda foram destacadas as funções de atendimento social aos trabalhadores e seus dependentes encaminhando as demandas existentes, acompanhando e interagindo com outros profissionais da saúde. Informam e orientam quanto a serviços e benefícios sociais prestados pela Eletrosul, Fundação Elos, Previdência Social e outros órgãos sociais, realizam visitas domiciliares e hospitalares, elaborando relatórios e parecer social. Além de todas as atribuições do assistente social constituídas na Lei nº 8.662, de 7 de junho de 1993, em seu Art. 4 e 5.

Observa-se a atuação das assistentes sociais nas diversas expressões da questão social que integram a qualidade de vida do trabalhador, especialmente as que caracterizam a relação ser humano e trabalho.

Segundo a assistente social Cristiane Spricigo⁵, a origem e as funções do Serviço Social mudaram desde a sua inserção. Inicialmente as assistentes sociais trabalhavam, principalmente, com os trabalhadores e familiares nas vilas operárias no entorno das obras realizadas pela Eletrosul, também atuava com a comunidade próxima as construções. Nos dias atuais, o trabalho das assistentes sociais está

⁴ Priscila Goulart dos Santos Ferreira, assistente social na Eletrosul Centrais Elétricas S.A., iniciou seu trabalho na instituição em 2008.

⁵ Cristiane Spricigo, assistente social na Eletrosul Centrais Elétricas S.A., iniciou seu trabalho na instituição em 2003.

direcionado à saúde do trabalhador e busca a melhoria das condições e relações de trabalho, considerando e atendendo as variadas demandas e questões que atingem a qualidade de vida e segurança dos mesmos. A atuação das assistentes sociais está inserida no Departamento de Gestão de Pessoas (DGP), na Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional (DVSS), no Setor de Acompanhamento Social e Funcional (SEASF).

Por conseguinte, o objetivo estratégico são as políticas de promoção de saúde, segurança do trabalho e de qualidade de vida introduzidas no espaço Gestão de Pessoas da Eletrosul, no qual o Serviço Social desenvolve as suas tarefas. A Eletrosul conta com quatro assistentes sociais do quadro próprio e uma assistente social cedida. Quatro assistentes sociais encontram-se na sede, em Santa Catarina, e uma em Gravataí, no Rio Grande do Sul.

Como recursos materiais e de infraestrutura, a instituição possui um espaço amplo para a elaboração e desenvolvimento de atividades, transportes à disposição dos trabalhadores para saídas de campo, o qual só necessita de pré-agendamento.

É no tensionamento diário da realidade social que o Serviço Social intervém no campo empresarial, buscando construir e fortalecer políticas que assegurem os direitos dos trabalhadores. Tendo em mente o objeto de trabalho, sendo a ação do trabalhador junto com as suas necessidades e as de sua família, o Serviço Social visa à garantia dos seus direitos e benefícios. Os critérios estipulados pelo grupo profissional para o encaminhamento de usuários na área do Serviço Social são as demandas de acompanhamento sócio funcional e de saúde, que envolvem, principalmente, o absenteísmo.

As demandas reprimidas são as que envolvem transferência de local de trabalho, quando um trabalhador solicita troca de setor ou divisão, por algum motivo particular ou por alguma questão relacionada à instituição, relacionamentos, funções desviadas, etc. Essas demandas são encaminhadas ao Departamento de Gestão de Pessoas, que procura a solução em conjunto com a assessoria da diretoria.

Cada assistente social possui programas e ações que coordena. Conquistaram inserção em espaços ao longo do tempo, mas permanecem como agentes subordinados.

Agentes subordinados são atores suas práticas também estão ligadas a ação ou objeto institucional, mas estão subordinados, na

ordem do saber, aos agentes privilegiados. Têm saber apenas relativo quanto ao objeto institucional. Porém, em relação ao âmbito institucional mantêm uma posição estratégica importante quanto à ação institucional. (BISNETO, 2011, p. 93).

Existe um planejamento das ações do Setor de Acompanhamento Social e Funcional (SEASF) anual a serem desenvolvidas pelos profissionais com metas específicas e selecionadas. O assistente social propõe as melhorias em normas de gestão e nos programas que são desenvolvidos. Os instrumentos técnico-operativos das assistentes sociais na instituição são: planos, programas, projetos, entrevistas, visitas domiciliares, hospitalares, reuniões, palestras, campanhas, monitoramento, avaliação, encaminhamentos, relatórios, pesquisas. As documentações e registros profissionais ocorrem através de prontuários eletrônicos confidenciais e relatórios, com formulários próprios do Serviço Social e outros construídos pelos profissionais. Guerra (2000) ressalta a instrumentalidade do exercício profissional como a cultura da profissão:

Aqui, a instrumentalidade sendo uma particularidade e como tal, campo de mediação, é o espaço no qual a cultura profissional se movimenta. Da cultura profissional os assistentes sociais recolhem e na instrumentalidade constroem os indicativos teórico-práticos de intervenção imediata, o chamado instrumental-técnico ou as ditas metodologias de ação. (GUERRA, 2000, p. 12).

A dimensão investigativa do trabalho das assistentes sociais acontece por meio de análise sobre índice de absenteísmo doença, pesquisas com instrumentais próprios para avaliação dos fatores de riscos psicossociais, índice de qualidade de vida e índice de clima organizacional. As condições de trabalho e autonomia profissional iniciam com algumas decisões de gestão que interferem na prática profissional podendo trazer limitações. Contudo, as profissionais precisam produzir indicadores e dados objetivos para retratar a realidade social, assim propor e modificar o que for necessário. Buscam autonomia para recriar-se no espaço empresarial da área de atuação, mas torna-se processo lento e que exige embates diários.

Os profissionais da DVSS construíram o Plano Eletrosul de Segurança do Trabalho, Saúde Ocupacional e Acompanhamento Social (PESSOAS), estabelecendo iniciativas que tem como objetivo à preservação da integridade,

relações interpessoais e clima organizacional favorável à saúde e ao crescimento pessoal e profissional. Neste cenário, são desenvolvidos diversos programas pela divisão, segundo Eletrosul (2017), são eles:

O Programa de Ergonomia é coordenado por uma equipe multidisciplinar, tem como principal objetivo conscientizar e estimular todos os trabalhadores na prevenção de lesões por esforços repetitivos e doenças osteomusculares relacionados ao trabalho. Para isso, promovem anualmente seminários de prevenção contra acidentes de trabalho que envolve palestras, oficinas e pesquisas que investigam causas de acidentes e doenças institucionais, análise ergonômica do trabalho e ainda proporciona ginástica laboral diária aos trabalhadores.

O Programa de Prevenção a Tratamento à Dependência do Álcool e Outras Drogas (PRAD) tem como objetivo promover um processo educativo e também de tratamento aos empregados e dependentes da empresa sensibilizando, esclarecendo e orientando no sentido de evitar o uso abusivo e dependência de drogas.

O Programa Saúde é Vida tem como objetivo orientar os trabalhadores efetivos e terceirizados sobre a importância da prevenção de doenças e acidentes de trabalho, da preservação do ambiente de trabalho seguro, da integridade e da vida das pessoas. Propõe ações educativas com o propósito de reduzir os custos com o sistema de reembolso de despesas médicas, odontológicas, farmacêuticas, etc.

O Programa Terceira de Primeira (3D1) tem como objetivo desenvolver ações que assegurem o respeito e a proteção ao direito à saúde, a integridade dos empregados das empresas contratadas e das pessoas físicas prestadoras de serviço, atuando nos fatores de risco, promovendo a melhoria contínua em saúde, segurança, relações interpessoais e qualidade de vida.

O Programa de Acompanhamento a Empregados Afastados tem como objetivo realizar acompanhamento sistemático aos empregados afastados. As ações do programa acontecem mensalmente através de contatos telefônicos, visitas domiciliares ou hospitalares aos trabalhadores afastados por doença e/ou acidente de trabalho contribuindo na sua recuperação, reinserção ao trabalho e promovendo a reabilitação e/ou readaptação funcional quando indicado.

O Programa de Reabilitação Funcional, Programa de Remanejamento da População e Reorganização das Áreas Remanescentes tem como objetivo

minimizar o estresse emocional que pode ser causado pelo rompimento de laços sociais e também auxiliar as famílias no processo de reinserção social e adaptação no novo local de moradia.

O Programa de Orientação para Aposentadoria (POPA) tem como objetivo oportunizar um processo de reflexão sobre os aspectos biológicos, sociais, culturais, psicológicos, políticos e econômicos que antecedem a aposentadoria. Atuar de modo a fortalecer os sujeitos sociais reduzindo ansiedades e dificuldades dessa fase, servindo de facilitador na reelaboração de projetos de vida.

O Programa de Gestão do Clima Organizacional é o conjunto das percepções compartilhadas dos empregados das Empresas Eletrobrás que retrata, em um dado momento, os níveis de satisfação, motivação e relações de trabalho, exercendo influência no comportamento individual e organizacional.

O Programa de Acompanhamento aos Novos Empregados tem como objetivo acompanhar e orientar a inclusão do/a novo/a empregado/a à empresa, às atividades e ao ambiente de trabalho.

O Programa Qualidade de Vida tem como objetivo promover a valorização do ser humano e preservar capacidade laborativa e o bem-estar dos empregados da Eletrosul por intermédio do acompanhamento com foco no condicionamento físico e no acompanhamento em todas as dimensões humanas. Além disso, o Programa tem como propósito defender a saúde dos trabalhadores e colaborar para o desenvolvimento do conhecimento científico na área de saúde do trabalhador e de segurança do trabalho. Durante uma semana no ano são elaboradas atividades e ações que trabalham a qualidade de vida dos trabalhadores e durante todo o ano são realizadas entrevistas de qualidade de vida sobre os aspectos do trabalho, relações sociais, atividades físicas, aspectos da qualidade de vida, etc.

Estes são alguns dos programas desenvolvidos pela DVSS, que possuem objetivos e ações diversas direcionadas aos trabalhadores da Eletrosul, junto ao Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência, que será apresentado amplamente na próxima subseção.

2.3 O PROGRAMA DE ATENDIMENTO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência (PAPD) da EletrosulCentrais Elétricas S.A. surgiu em 1990 e desde o seu princípio o Serviço

Social está presente. O mesmo faz parte do cotidiano dos trabalhadores e de familiares com deficiência e busca oferecer benefícios que visam à garantia da qualidade de vida da pessoa com deficiência.

O Programa passou por algumas mudanças durante a sua história. Todas as modificações tornam-se fundamentais para chegar até a sua atuação e objetivo atual

O Programa inicialmente era denominado de DFM – Programa de Atendimento a Deficientes Físicos e Mentais e foi implantado a partir de atendimentos e de acompanhamentos do Setor de Saúde Ocupacional e em decorrência do Acordo Coletivo de Trabalho 1989/1990, Cláusula 9 – Reembolso de Casos Especiais, assegurando o reembolso integral de despesas realizadas pelos empregados no tratamento próprio e seus dependentes, no valor mensal de 3762 CH (Coeficientes de Honorários), sendo que os valores excedentes ficam sujeitos as condições normais do Plano de Recuperação de Saúde. (ELETROSUL, 2012, p.1).

Após ser chamado de Programa de Atendimento a Deficientes Físicos e Mentais, também foi chamado de Programa de Atenção às Pessoas com Deficiência, chegando até a nomenclatura atual.

Em conversa com a assistente social Priscila Goulart, foi destacado que o Serviço Social e a equipe de saúde trabalham juntos desde o início das ações, realizando o processo de inclusão no Programa, acompanhamentos sociais, oferecendo informação e orientação para a pessoa com deficiência.

Logo que surgiu o Programa, a partir do interesse dos participantes, observou-se a demanda de formar um grupo para que os trabalhadores e familiares pudessem trocar experiências e sanar dúvidas. Dessa forma, formou-se um grupo de mútuaajuda que se encontravam na sede da empresa, mensalmente, com objetivo de promover um espaço de troca de experiências, socialização de informações e orientações quanto aos recursos disponíveis ao atendimento a pessoa com deficiência.

Os encontros continuam fazendo parte das ações do PAPD, promovendo um processo de vivência de grupo e inclusão social, compartilhando informações sobre atendimentos especializados e recursos disponíveis para a sociedade. Essa atividade também possui o objetivo de esclarecer a política de inclusão social aos trabalhadores da Eletrosul.⁶

⁶ As informações foram coletadas a partir das participações nos encontros mensais do

O Programa tem como objetivo geral “oportunizar a melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiências e de seus familiares.” (ELETROSUL, 2012) e os objetivos específicos são

Atender as necessidades biopsicossociais⁷ e financeiras decorrentes do tratamento das pessoas com deficiência; oportunizar a troca de experiências entre os participantes do grupo de pais ou responsáveis ao atendimento das pessoas com deficiência; socializar informações sobre atendimentos especializados, recursos disponíveis as pessoas com deficiência e promover um processo de vivência grupal e de inclusão social da pessoa com deficiência. (ELETROSUL, 2012, p.2).

Os objetivos do Programa conseguem delinear com precisão as ações das profissionais de Serviço Social. Dessa forma, cabe especificar os atendimentos que são oferecidos. No atendimento individual é realizado o acompanhamento biopsicossocial, por meio de atendimento aos empregados e familiares, visitas domiciliares, incluindo as análises de despesas, além do suporte financeiro. O acompanhamento em grupo ocorre por meio dos encontros que foram citados anteriormente, que possibilitam a socialização de vivências, além do acesso à informação, por meio de diversos profissionais convidados, que abordam temáticas relacionadas à pessoa com deficiência.

Os atendimentos orientados pelas assistentes sociais, referentes às necessidades biopsicossociais, são divididos em três tipos de assistências oferecidas: educacional, especial e de reabilitação.

A Eletrosul (2012) aponta que a assistência educacional inclui despesas com instituições especializadas na educação de pessoas com deficiência ou especializadas em educação. Agora a assistência especial consiste na inclusão de despesas com serviços de enfermagem, cuidador social, por meio de assistências individuais na residência, além dos encargos sociais e transporte especializado ou adaptado para locomoção da pessoa com deficiência ao local de tratamento.

A assistência de reabilitação consiste em “tratamento especializado na área de assistência médico-hospitalar, farmacêutica, psiquiátrica, psicológica e de reeducação especializada (psicomotricidade, fonoaudiologia, fisioterapia)”

PAPD e durante as vivências no campo de estágio na Eletrosul Centrais Elétricas S.A.

⁷ As necessidades biopsicossociais referem-se aos estudos focados no motivo ou no progresso de doenças utilizando-se de fatores biológicos, psicológicos e sociais.

(ELETROSUL, 2012, p.5), também garante outros tratamentos específicos por recomendação médica.

O reembolso dos atendimentos especializados é um benefício oferecido pelo PAPD, garantido a todos os participantes e que, segundo Eletrosul (2018c), “em 2017, devido ao Acordo Coletivo Nacional houve a atualização do valor do benefício financeiro do PAPD de R\$ 2.253,71, e atualmente foi reajustado para R\$ 2.291,79”, totalizando um aumento de R\$ 38,08. Cabe apresentar o investimento financeiro no Programa relativo aos tratamentos de saúde dos trabalhadores e dependentes no ano de 2017, que totalizaram R\$ 869.715,87. Sendo que, o valor anual evolui de forma crescente desde o ano de 2000, devido à evolução de acesso ao Programa.⁸

2.3.1 Atividades desenvolvidas

As atividades desenvolvidas pelo PAPD são fundamentais para continuar proporcionando visibilidade à atuação do Programa, porém a frequência dos encontros foi reduzida desde 2018, atualmente não estão sendo planejados encontros mensais. A partir das ações, os trabalhadores adquirem mais informações e conhecimento sobre a pessoa com deficiência, os tratamentos e oportunidades.

Os encontros eram realizados com frequência mensal e, dessa forma, cabe destacar algumas atividades desenvolvidas. Durante o segundo semestre do ano de 2017 foram realizados alguns encontros e atividades com os participantes do PAPD na sede da Eletrosul, incluindo trabalhadores e familiares. As ações são planejadas e coordenadas pelas assistentes sociais da empresa e tiveram o objetivo de proporcionar um momento de troca de experiência e fortalecimento entre os participantes.

O primeiro encontro do segundo semestre do ano de 2017 foi sobre a Musicoterapia. O músico Davys foi o convidado e trabalhou o tema "Restabelecendo o vínculo social através da música". Junto com a apresentação de alguns conceitos e vídeos, convidou os participantes a tocarem alguns instrumentos que trouxe para a reunião. Davys falou sobre seu trabalho com outras crianças e jovens com deficiência.

⁸ Dados financeiros coletados a partir de conversa com a assistente social Priscila sobre os investimentos anuais do PAPD.

No mês seguinte, em agosto de 2017, foi apresentado o tratamento de Terapia com animais. A atividade com a fonoaudióloga Tatiana Malavazzi proporcionou o conhecimento da metodologia denominada Terapia Assistida por Animais, que possibilita por meio da relação da criança com o cão, contribuir para o desenvolvimento da percepção, atenção, linguagem, pensamento, emoções e interação social. A fonoaudióloga trouxe o seu cão Leo, que trabalha nas terapias, e os participantes aproveitaram para interagir e experimentar essa técnica de inclusão entre as pessoas com deficiência e os animais.

Em setembro de 2017 foi realizada a Semana Alusiva ao Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência. O evento iniciou com uma palestra de apresentação do PAPD, histórico, objetivos e principais ações realizadas atualmente. Posteriormente um trabalhador apresentou seu depoimento de participação no Programa, com o título Aprendendo a Viver com o Inesperado. Ainda durante a Semana Alusiva também ocorreu a apresentação da APAE Dança Floripa, na qual 13 integrantes apresentaram a dança Liberdade, coreografia de Ana Luiza Ciscato.

Outra atividade da Semana Alusiva de Luta da Pessoa com Deficiência foi a montagem de um Jardim Sensorial na sede da instituição. O jardim é um “lugar onde as pessoas além de ter contato com a natureza, possam também estimular os seus sentidos” (ZANOTELLI, 2013). Foi elaborado um espaço de sensibilização destinado aos trabalhadores⁹ e convidados para vivenciarem novas percepções, sensações, emoções através dos sentidos, despertando para novas formas de observar a vida e a relação com as pessoas. Além de oportunizar a vivência da limitação visual e as possibilidades de superação.

A atividade ocorreu da seguinte forma: os visitantes do Jardim entravam descalços e vendados e eram instigados os sentidos como o tato, estimulando o contato com plantas e pistas sensoriais no chão, o olfato que foi estimulado através de algumas plantas que liberam perfumes, a audição através da música, a gustação experimentada por meio de ervas e flores comestíveis e, por fim, a visual que desfruta de cores, formas e volumes, instigando a visão.

A atividade do Jardim Sensorial permaneceu na sede durante uma semana e foi avaliada de forma positiva por meio de um caderno de mensagens, o qual possibilitava que os participantes pudessem relatar como foram as experiências no

⁹ As atividades e encontros fizeram parte do período de Estágio Curricular Obrigatório na Eletrosul. Dessa forma, as descrições foram extraídas do diário de campo.

Jardim, impressões, sensações e surpresas.

No penúltimo mês do ano de 2017 a coordenação e alguns participantes do Programa compareceram ao evento “Mundo Autista: Incrível em Outro Espectro”, oferecido pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Por fim, foi realizado o encontro de encerramento das atividades de 2017, possibilitando que os participantes compartilhassem as percepções adquiridas durante as ações oferecidas e sugestões para o planejamento do ano de 2018.

Durante o ano de 2018 os encontros não foram realizados mensalmente, como é proposto geralmente. Porém, em março de 2019 foi realizado o primeiro encontro do ano, o qual possibilitou que os participantes presentes discutissem e programassem as atividades ao longo do ano. Ficou acordada a discussão sobre os desafios, dificuldades, prevenção e tratamentos de temas como: autismo, deficiência visual, física, cognitiva, múltipla, física e auditiva.

O propósito de trabalhar as particularidades de cada deficiência em encontros diferentes pode oferecer um aprofundamento temático, possibilitando que cada discussão tenha seu próprio momento. Desse modo, evita-se que as discussões entrem no senso comum.

2.3.2 Acessibilidade Humana

Outra proposta permanente do PAPD é a adaptação da infraestrutura da empresa buscando melhorar a acessibilidade humana. É um trabalho desenvolvido para a sensibilização das pessoas com objetivo de desenvolver competências voltadas à inclusão social de pessoas com deficiência na Eletrosul.

Esse trabalho traz benefícios tanto para o empregado que não possui deficiência visível, pois na convivência com a pessoa com deficiência percebe suas limitações muitas vezes invisíveis e tem a oportunidade de transformá-las em novas possibilidades; melhora o clima organizacional da Empresa, principalmente em termos de relacionamento interpessoal, comunicação, motivação, atenção, empatia, entre outros. (ELETROSUL, 2018c).

Percebe-se que o trabalho desenvolvido pela acessibilidade promove a inclusão social da pessoa com deficiência socialmente e no mercado de trabalho, possibilitando a superação de limites diários e a percepção de limitações próprias

que não são visíveis, mas que passam a ser analisadas a partir do trabalho proposto.

As instituições deveriam se responsabilizar e modificar o seu espaço de trabalho constantemente, proporcionando o acesso adequado das pessoas com deficiência. A importância de banheiros, rampas e elevadores apropriados para a locomoção acessível. A instituição analisada conta com vagas no estacionamento, braile nos botões de elevadores, banheiros e catracas adaptadas, corredores ampliados etc.

As adaptações são fundamentais para a garantia de acesso de qualidade das pessoas com deficiência, trabalhadores e visitantes. Um exemplo do cotidiano dos trabalhadores são as pessoas com deficiência auditiva que utilizam telefones com ampliação de voz e diminuição de ruídos e as pessoas com deficiência visual que utilizam computadores com sistema adaptado. Essas são ações fundamentais que proporcionam o acesso e direito ao trabalho.

2.4 SERVIÇO SOCIAL COMO PROTAGONISTA DO PROGRAMA

O assistente social, pelo reconhecimento do seu trabalho integrativo e inovador, é requisitado para atuar frente ao PAPP, contribuindo no desenvolvimento da sociabilidade do trabalhador com deficiência, orientando e garantindo acesso aos seus direitos.

Silva (2015) pontua que o assistente social como gestor em uma empresa terá a possibilidade de viabilizar alternativas para o desenvolvimento de atividades que garantam a qualidade de vida e a saúde do trabalhador com deficiência, intervindo nas demandas dessa minoria, assim planejando e executando programas e projetos de intervenção profissional, com o propósito de orientar os trabalhadores sobre seus direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal de 1988 e também os benefícios oferecidos pelo PAPP.

Cabe situar a atuação dos profissionais de Serviço Social no campo empresarial. Amaral e Cesar (2009) destacam o significado do trabalho do assistente social nos distintos espaços sócio-ocupacionais

Nos diferentes espaços ocupacionais do assistente social, é de suma importância impulsionar pesquisas e projetos que favoreçam o

conhecimento do modo de vida e de trabalho – e correspondentes expressões culturais – dos segmentos populacionais atendidos, criando um acervo de dados sobre os sujeitos e as expressões da questão social que as vivenciam. O conhecimento criterioso dos processos sociais e de sua vivência pelos indivíduos sociais poderá alimentar ações inovadoras, capazes de propiciar o atendimento às efetivas necessidades sociais dos segmentos subalternizados, alvos das ações institucionais. (AMARAL; CESAR, 2009, p. 427).

O conhecimento que Amaral e Cesar (2009) destacam é um pré-requisito para desenvolver um nível crítico e uma cultura democrática para além do senso comum e das informações midiáticas. Isso ainda solicita estratégias no espaço da comunicação social para então criar ações coletivas que ofereçam novas proposições profissionais, superando apenas as necessidades já estabelecidas. Pode-se observar a necessidade da atuação qualificada do assistente social no PAPD e identificar como é indispensável um profissional propositor e criador de estratégias para construir diariamente o fortalecimento do Programa.

Seguindo a análise de fortalecimento do PAPD, Iamamoto (2014) analisa que o exercício profissional do assistente social requer um sujeito que tenha competência para propor e tratar com a instituição os seus projetos, defendendo a relevância do seu campo de trabalho.

O desenvolvimento de novos encontros e ações através do PAPD é uma das formas de identificar a atuação do profissional de Serviço Social, sendo também uma das demandas institucionais

Entende-se, então, que o Serviço Social está inserido no universo da mercantilização da força de trabalho, prestando serviços voltados ao atendimento de necessidades sociais, tendo a perspectiva também de atender as demandas institucionais específicas. (VARGAS; DUARTE, 2010, p.92).

Segundo Vargas e Duarte (2010), a partir do entendimento acima, observam-se modificações no cenário do trabalho do assistente social. Contudo, cabe ao assistente social o desafio de confirmar os seus deveres e buscar o novo. Para alcançar a inovação é necessário identificar novas demandas impostas por esse meio empresarial e, a partir disto, intervir.

Pode-se compreender, de acordo com Amaral e Cesar (2009), que os motivos da inserção do Serviço Social nas empresas procedem do meio de produção que

surgiram a partir das imposições do sistema capitalista. Nesse sentido, o profissional do Serviço Social fica responsável por atender e solucionar as necessidades da questão social impostas pelo rápido desenvolvimento das desigualdades sociais a partir da implantação do sistema capitalista e também das demandas institucionais voltadas aos trabalhadores.

A partir da compreensão do Serviço Social inserido no espaço da mercantilização da força de trabalho, compete salientar a importância de avaliar a necessidade de desenvolver novas ações para atrair o público-alvo, oferecendo uma atuação qualificada, investigativa e inovadora.

O PAPD possui o benefício de reembolso de atendimentos especializados, mas, além disso, pode-se propor reuniões inovadoras, pelas quais os trabalhadores e familiares participantes expressem como se observam na sociedade e na instituição em que estão inseridos. Diante da visão e das demandas dos participantes do Programa, cabe iniciar um processo de reflexão e, assim, compreender o surgimento dessas necessidades, se no trabalho, na sociedade ou na totalidade. O estímulo político deve surgir junto das demandas dos usuários, oportunizando novas explicações e conhecimentos para os participantes do Programa e para as profissionais que coordenam as atividades.

Os benefícios que o PAPD proporciona aos trabalhadores da Eletrosul são direitos de quem trabalha na Instituição, mas deve-se compreender e discutir a existência de uma sociedade com pessoas com deficiência que sofrem diariamente com a ausência do Estado na garantia de saúde e qualidade de vida. Torna-se fundamental o planejamento de ações que retratem os desafios e dificuldades da pessoa com deficiência além da instituição estudada.

3 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO PROCESSO DE TRABALHO

Pretende-se nesta seção discutir a pessoa com deficiência¹⁰ no processo de trabalho, apresentar o perfil dos trabalhadores com deficiência na Eletrosul Centrais Elétricas S.A. e analisar o questionário de pesquisa sobre o Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência, realizado com os trabalhadores da sede da empresa participantes do PAPD.

3.1 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Há tempos o ser humano busca compreender melhor a sociedade na qual está inserido. À vista disso, cabe refletir como as pessoas com deficiência estão sendo inseridas no processo de trabalho no mundo capitalista.

Nas últimas décadas a questão da deficiência expandiu e despertou a criação de legislações e formulação de políticas públicas sobre o tema em países democráticos, ampliando a compreensão da deficiência.

A garantia de acesso, inclusão e permanência da pessoa com deficiência no mundo do trabalho pode ser discutida a partir do sistema de cotas no Brasil, amparado pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e pode-se compreender como uma ação legitimada ao princípio da igualdade. A Lei que está próxima de completar 30 anos de existência possui o propósito de proporcionar a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho e integra um grupo de leis de atenção a este segmento social. O Estado impõe que empresas cumpram com a cota variável de 2% a 5% de deficientes no quadro de trabalhadores. De acordo com a Lei nº 8.213/91, em seu Art.93 dispõe que a cota variável é organizada nas seguintes proporções: de 100 a 200 trabalhadores são necessários 2% de trabalhadores com deficiência, de 201 a 500 trabalhadores são 3%, de 501 a 1000 trabalhadores são 4% e acima de 1.000 trabalhadores é obrigatório 5% do quadro efetivo composto por pessoas com deficiência.

A Lei de Cotas, como é conhecida, auxilia no desafio da empregabilidade para quem possui alguma deficiência, instigando que o empregador acredite na

¹⁰ Para realização dessa discussão, considera-se deficiência como “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” (BRASIL, 1999, art. 3º, inc. II).

capacidade produtiva dessa minoria, mesmo que ainda seja um obstáculo o cumprimento da lei em empresas. Torna-se necessário ter cautela na busca de trabalhadores com deficiência, pois além de cumprir a cota, a instituição contratante deve preocupar-se com a qualidade da inclusão desse segmento social.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2007, que aconteceu no Brasil, é outro grande exemplo de avanço na questão da deficiência, a qual teve como propósito explícito em seu artigo 1º: “promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade”. (CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, 2011, p. 26). Cabe destacar o conceito de deficiência também aderido na Convenção

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. (CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, 2011, p.26).

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2007 também acordou sobre diversos direitos, entre eles a acessibilidade, mulheres com deficiência, crianças com deficiência, liberdade de expressão, saúde, educação, habilitação e reabilitação, trabalho e emprego, etc. A respeito do trabalho e emprego, foi reconhecido como direito das pessoas com deficiência a igualdade de oportunidades com os demais trabalhadores, mantendo a oportunidade de um trabalho de sua livre escolha, em um ambiente inclusivo e acessível a todos, garantindo condições justas e favoráveis de trabalho, Também foi acordada a promoção de oportunidades de emprego e ascensão profissional para as pessoas com deficiência no processo de trabalho.

No presente contexto, segundo Correr (2003), alguns setores da sociedade discutem a importância de desenvolver espaços para todos, partindo da ideia que as pessoas que possuem alguma desvantagem deveriam ter acesso a suportes que garantissem a sua participação na sociedade como, por exemplo, a atuação no mercado de trabalho. (CORRER, 2003). Torna-se fundamental que as pessoas com deficiência e os grupos que atuam junto a este segmento, independente da

dificuldade, “podem e têm o direito de contribuir para o processo de produção dos meios de vida de que a humanidade necessita para sua existência” (CARVALHO; ORSO, 2006, p.157). A criação de legislações e a construção de políticas públicas fortalecem a importância de pessoas com deficiência introduzidas em todos os espaços da sociedade.

Ao realizar breve balanço sócio-histórico, observa-se que essa parte da sociedade era vista como a mais frágil e que dependiam de caridade social para garantir sua existência.

A história nos mostra que ao longo do tempo grupos filantrópicos e religiosos conformaram práticas de ajuda e apoio que se guiaram pela compreensão de que na humanidade haveria sempre os ditos inválidos, os mais frágeis, os doentes, etc. que não conseguiriam reverter sua condição, carecendo de ajuda. Muitos são os exemplos históricos de solidariedade e compromissos a partir desses valores. (FONSECA, 2013, p. 329).

Ainda sobre a historicidade dos indivíduos com deficiência, mesmo com o apoio de grupos filantrópicos e religiosos, “o surgimento de entidades de apoio não conseguiu superar a raiz da discriminação” (GÓIS; SANTOS; SANTOS, 2012, p.8), posto que essa raiz de preconceito ainda se faz presente.

A realidade dessa categoria possui características que devem ser estudadas e compreendidas, almejando que um dia a desigualdade social consiga ser superada. Essas características se encontram na difícil acessibilidade aos meios de transportes, saúde, educação, lazer e mercado de trabalho. Além de tudo, diversos locais de trabalho ainda estão distantes de ser vistos como inclusivos ou apenas preparados para atender trabalhadores que possuam alguma deficiência.

Em vista disso, essa acessibilidade é um direito da pessoa com deficiência, obrigação do Estado e da sociedade civil. Compreende-se que é imprescindível perceber o quanto são impostos pela sociedade barreiras que definem padrões de comportamento socialmente aceitáveis. As responsabilidades do Estado em relação à pessoa com deficiência estão longe de suprir as demandas desafiadoras dessa população.

Com fundamento nos princípios da universalidade e da solidariedade, o Estado deve propiciar condições mínimas para que as pessoas com deficiência sejam efetivamente inseridas na

sociedade, com plena e efetiva participação, e possam estudar, trabalhar, praticar esportes, viver com independência e dignidade humana e, assim, desenvolverem a própria personalidade. (TSUTSUI, 2014).

Pode-se conhecer a deficiência da sociedade, a qual possui obstáculos que impossibilitam a participação social em situação de paridade com as demais pessoas, ditas normais.

Lara (2011, p.79) afirma que a produção capitalista, nos últimos 40 anos, acentuou as mudanças no espaço produtivo e que essas inovações vieram acompanhadas da intensificação do trabalho.

As mudanças na esfera produtiva intensificaram a exploração da força de trabalho e o desgaste da saúde do trabalhador. Poucos esforços foram feitos no sentido de minimizar as condições de sofrimento no trabalho; em contrapartida, muito se pensou no avanço da produtividade do capital. (LARA, 2011, p.79).

Posto isto, a pessoa com deficiência é ainda mais afetada por essa intensificação de exploração da força de trabalho, pois quanto mais se avança na produtividade do capitalismo, mais esse segmento social é visto como excluído desse processo e, conseqüentemente, da criação da sua identidade.

Abarcando a análise e debate referente à pessoa com deficiência no mercado de trabalho, vale salientar que “a luta pelo direito ao ingresso no mercado formal de trabalho por parte das pessoas com deficiência é uma batalha antiga e fonte de reivindicações recorrentes”. (GOMES, 2009, p.41).

Nessa discussão, é importante compreender qual a definição de um ambiente de trabalho inclusivo, em que se nota a iniciativa e empenho para garantir um trabalho de qualidade a este segmento social, envolvendo qualificação e estudo para empregá-los, modificando os espaços institucionais. Portanto, Sasaki(1997) define que:

Uma empresa inclusiva é, então, aquela que acredita no valor da diversidade humana, completa as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão etc. (SASSAKI, 1997, p. 65).

Esse segmento da sociedade necessita lutar diariamente pelo seu espaço em qualquer âmbito social, porém, torna-se fundamental destacar a enorme dificuldade da inserção no mercado de trabalho. Dessa forma, “observa-se que as empresas estão despreparadas para lidar com estes indivíduos e para reconhecer suas necessidades e potencialidades.” (SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015, p.2554). Gomes também pontua sobre o trabalho inclusivo nas empresas:

Assim, é possível acompanhar casos em que a inserção no trabalho exige somente da pessoa com deficiência, esforço e atuação no sentido de se colocar amplamente funcional, no desenvolvimento de suas atividades, utilizando-se para isso dos recursos e equipamentos presentes na empresa, bem como da estrutura arquitetônica existente, sem que nenhuma acessibilização seja providenciada. (GOMES, 2009, p.44).

Gomes (2009) ainda cita trabalhos inclusivos de empresas com diversas iniciativas, que já foram realizadas ou estão sendo implantadas, com o objetivo de inclusão do profissional com deficiência. Apesar disso, muitos ambientes de trabalho optam por contratar pessoas que necessitam de pouca ou nenhuma adaptação estrutural da empresa, e, assim esquecendo outra parcela de profissionais com deficiência que podem e necessitam exercer sua força de trabalho.

Além disso, com base em Gomes (2009), a relação entre a força de trabalho e a pessoa com deficiência é uma questão complexa com base na ótica capitalista, pois o fato amplia a fragilização de identidade. Dessa forma, esse segmento é visto com inferioridade perante o resto da sociedade que produz e gera lucro no molde capitalista.

A sociedade em que vivemos, predominantemente capitalista, favorece o desenvolvimento da ideia de que o sujeito, para ser compreendido como parte integrante do seu universo, só o será na medida em que produzir. O indivíduo se reconhece por meio do que produz e a partir daí mantém-se, real e simbolicamente, na sociedade da qual faz parte, levando em consideração o fato do trabalho se relacionar com a reprodução psicológica e material da vida humana. (GOMES, 2009, p.45).

As pessoas reconhecem-se eficientes apenas quando estão inseridas nos meios de produção. Fica marcada, então, a relevância do trabalho como integrante da vida do indivíduo.

Iamamoto (1998, p.60) conceitua o trabalho como “uma atividade fundamental do homem, pois mediatiza a satisfação de suas necessidades diante da natureza e de todos os homens. Pelo trabalho o homem se afirma como um ser social e, portanto, distinto da natureza”. A autora ainda cita que é no trabalho que as necessidades humanas conseguem ser supridas, mas ao mesmo tempo se criam novas necessidades. Diante disso, compreende-se que a sociedade impõe que o sujeito esteja inserido no mercado de trabalho e exerça a sua força máxima produtiva para ser considerado válido e é dessa forma que o mesmo se reconhece como integrante da vida coletiva. Isto posto, torna-se ainda mais dificultoso para a população que destoa do padrão cognitivo, físico e sensorial pré-determinado.

Numa sociedade onde a força de trabalho está colocada como uma mercadoria, que deve funcionar como extensão da máquina e possuir a precisão de um relógio, a pessoa com deficiência que tenha alguma limitação acentuada, passa a ser considerada um mecanismo defeituoso e, sendo assim, com maiores dificuldades de satisfazer as necessidades de seu comprador, ou seja, a de gerar maior quantidade de lucro para o capitalista. (CARVALHO; ORSO, 2006, p.169).

Ainda de acordo com Carvalho e Orso (2006), os padrões pré-determinados não podem ser compreendidos apenas como consequência de condutas e pensamentos preconceituosos, que surgem sem a existência de razões objetivas. Esses padrões também são estimulados e precisam ser entendidos a partir da construção da lógica de produção capitalista. Quando é necessário sair desse padrão estabelecido, o dono do capital necessita modificar e adaptar os instrumentos e locais de trabalho, conseqüentemente, o capitalista é obrigado a investir seu lucro (CARVALHO; ORSO, 2006).

As exigências de qualificações, adicionadas à excessiva disputa pelas oportunidades de trabalho, num contexto de elevado índice de desemprego, e as complicações de alcance aos meios de produção, estabelecem-se como barreiras para a contratação das pessoas com deficiência. Quando este segmento da sociedade não está qualificado profissionalmente, é fortalecida a dificuldade da

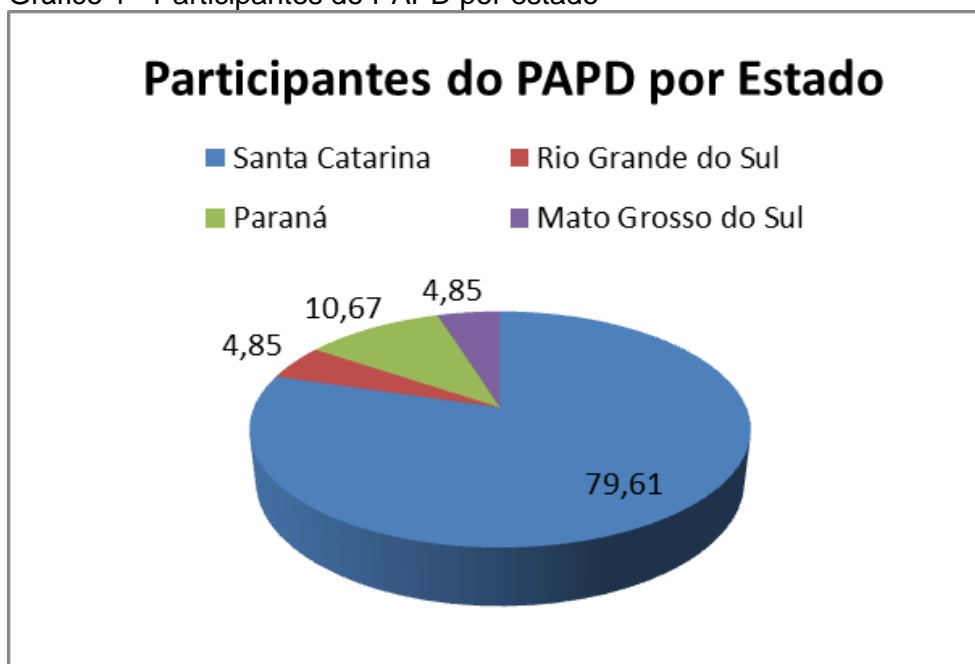
garantia de trabalho. Ou seja, o grande problema nessa questão é que essas pessoas são distanciadas das necessidades do mercado de trabalho pela própria cultura de mantê-las longe dos espaços laborais, o que dificulta adquirir as qualificações exigidas.

Ainda nessa discussão, também é importante enfatizar que, com base em Carvalho e Orso (2006), apesar da indiferença do capitalismo pela habilidade produtiva das pessoas com deficiência, o desenvolvimento tecnológico estimula que esse segmento julgue e acredite na sua capacidade produtiva. Desse modo, a constante luta pelo rompimento das atuais condições de vida das pessoas com deficiência, passa além da conscientização dos seres humanos capazes de produzir e da inserção de poucos no mercado de trabalho. Para buscar essa mudança, é necessário desenvolver uma nova sociedade, onde o trabalho não sirva de instrumento de exploração e que, conseqüentemente, as pessoas que possuem qualquer tipo de deficiência considerem-se capazes e úteis durante a sua existência (CARVALHO; ORSO, 2006).

3.2 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DOS PARTICIPANTES DO PROGRAMA DE ATENDIMENTO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Nesta subseção é apresentada a caracterização do perfil dos participantes do PAPD com o objetivo de conhecer as características do público-alvo inserido no mercado de trabalho a quem se destina o Programa, bem como suas necessidades. Esse mapeamento foi realizado através dos prontuários dos trabalhadores, para que fosse possível traçar o perfil dos mesmos. O mapeamento foi classificado em: participantes por estado; beneficiários; tipos de deficiência; deficiência adquirida e congênita.

Gráfico 1 - Participantes do PAPD por estado

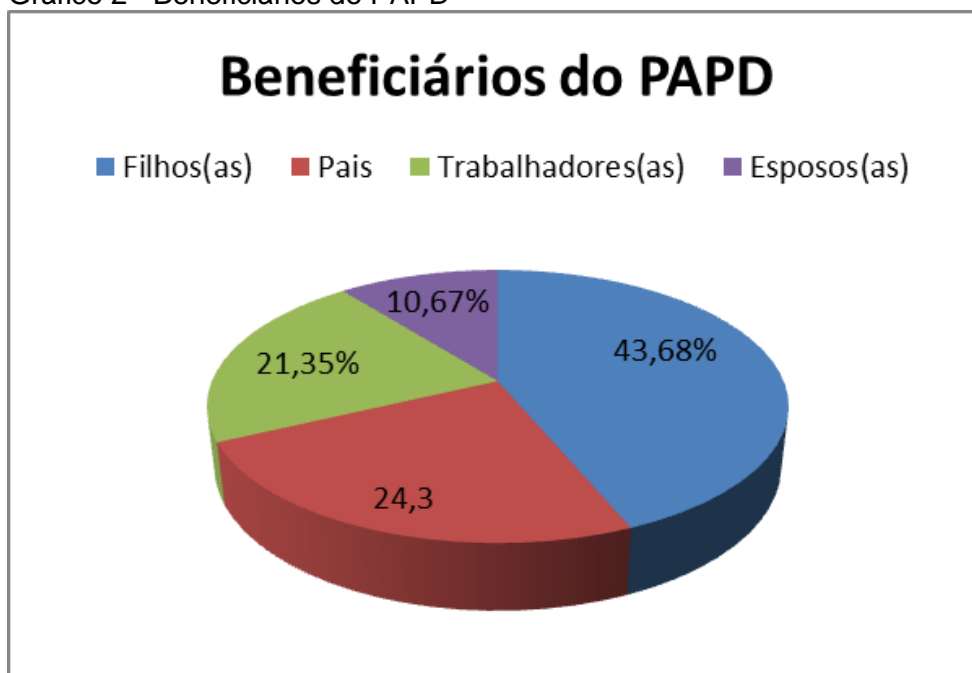


Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

O Gráfico 1 aborda a região de trabalho de cada participante do Programa. Analisa-se que a maior parte dos trabalhadores ou dependentes é de Santa Catarina, somando 82 pessoas; seguido pelo estado do Paraná, somando 11 pessoas e, por fim, empatados, Mato Grosso do Sul e Rio Grande do Sul, com cinco pessoas em cada estado. Como apresentado na seção anterior, o número atual do quadro efetivo dos trabalhadores da Eletrosul Centrais Elétricas S.A. é de 1.118 trabalhadores, à vista disso, 103 trabalhadores ou dependentes são integrantes do PAPD.

A partir dos dados coletados cabe destacar a importância de estimular a divulgação do PAPD aos trabalhadores de outras regiões, aumentando ainda mais a abrangência e atuação do Programa, intervindo em novas demandas.

Gráfico 2 - Beneficiários do PAPD



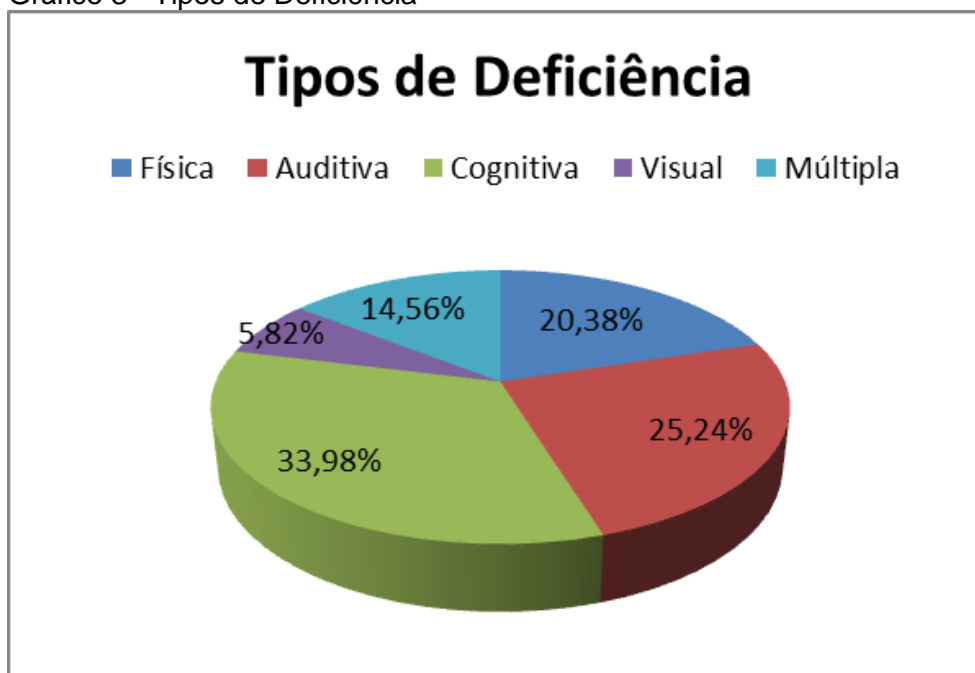
Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Em relação aos sujeitos que são beneficiários do PAPD, observa-se a maioria dos participantes são filhos(as) de trabalhadores da Eletrosul. O Gráfico 2 retrata que 45 pessoas são dependentes filhos(as), seguido de 25 dependentes pais ou mães, 22 trabalhadores e, por fim, 11 são dependentes esposos(as).

O gráfico possibilita analisar que os familiares com deficiência totalizam a maior parte dos participantes do Programa. Desse modo, entende-se que a maioria das famílias, independentemente de sua composição e classe, possuem desafios a serem enfrentados, dadas as condições impostas pela deficiência. Os familiares possuem um relevante papel para o desenvolvimento da pessoa com deficiência, mas deve-se procurar não sobrecarregar, fisicamente e emocionalmente, as pessoas que são responsáveis pelos cuidados.

Além das dificuldades vividas por este segmento social, os seus familiares e pessoas próximas também necessitam se adaptar e conviver com os desafios do cotidiano, já que a “sociedade tem dificuldade em conviver com as diferenças, e deixará isso claro de muitas formas sutis”. (BUSCAGLIA, 1993, p.89).

Gráfico 3 - Tipos de Deficiência



Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Com base no Gráfico 3 é possível observar que o tipo de deficiência mais comum entre os integrantes do Programa é a deficiência cognitiva, um total de 35 pessoas, seguido da deficiência auditiva, um total de 26 pessoas, depois deficiência física, um total de 21 pessoas, deficiência múltipla, um total de 15 pessoas, e por fim, deficiência visual, um total de seis pessoas.

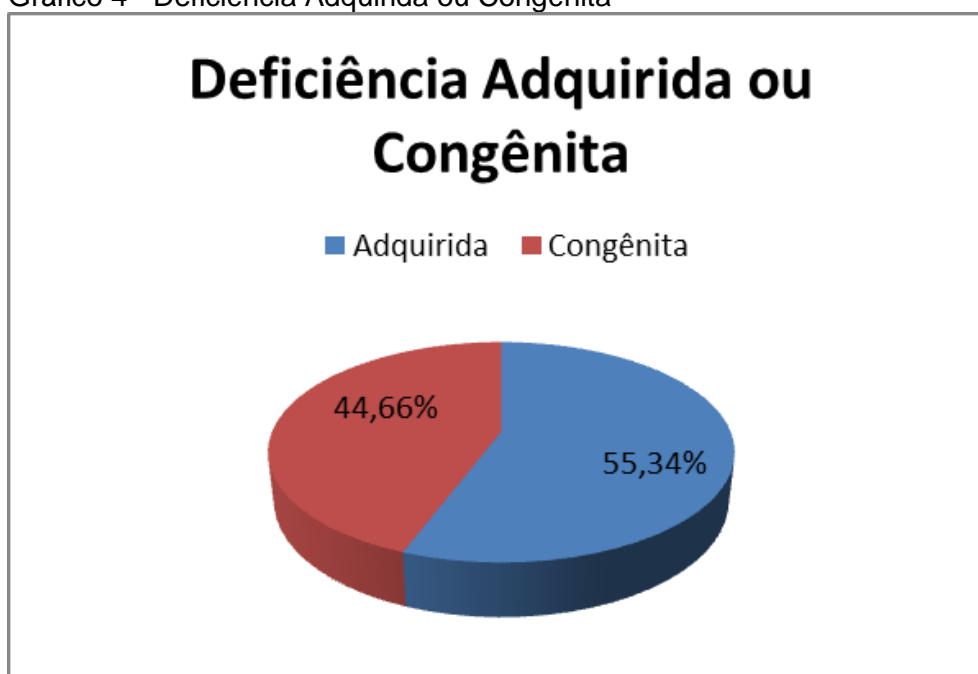
Ao analisar o gráfico, cabe apresentar as definições dos tipos de deficiências. Segundo o Art. 5º do Decreto nº 5296, de 02 de dezembro de 2004, é considerado pessoa com deficiência a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

- a) A deficiência física é alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, 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 o desempenho de funções;

- b) A deficiência auditiva é a perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;
- c) A deficiência visual é a cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;
- d) A deficiência cognitiva é o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.

Por fim, a deficiência múltipla é a junção de duas ou mais deficiências na mesma pessoa.

Gráfico 4 - Deficiência Adquirida ou Congênita



Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Analisando o Gráfico 4, nota-se que as porcentagens são próximas, mas a deficiência mais comum entre os participantes é a adquirida, com um total de 57 pessoas; e a deficiência congênita, com um total de 46 pessoas.

Compete salientar o significado da deficiência adquirida e congênita. A deficiência adquirida é quando uma característica é ganha durante a vida, por determinada situação, por exemplo, após um acidente de trabalho. Neste momento cabe compreender o acidente de trabalho como um resultante “das relações sociais em que o trabalhador torna-se um apêndice da máquina” (LARA, 2011, p.79), ou seja, o ser humano que se adapta ao mecanismo produtivo. Diante disso, o trabalho que deveria resultar em prazer e felicidade é substituído pelos sofrimentos físicos e mentais. Lara (2011) ressalta que muitos acidentes de trabalho, quando não matam, deixam marcas, como uma deficiência adquirida.

Referente à deficiência congênita é uma característica que acompanha o sujeito ao longo de toda sua vida, surgindo ao longo da gestação ou no seu nascimento.

3.3 PESQUISA COM OS TRABALHADORES PARTICIPANTES DO PAPD

A pesquisa foi realizada durante o período de Estágio Curricular Obrigatório na Eletrosul Centrais Elétricas S.A. com os seis trabalhadores/as da Sede que participam do Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência.

O instrumento escolhido para coletar as informações foi o questionário (APÊNDICE A), composto por nove questões abertas, que tinham questionamentos direcionados ao PAPD. A escolha ocorreu a partir do objetivo de compreender o funcionamento do Programa estudado. De acordo com Gil, a definição de questionário de pesquisa pode ser compreendida como uma

Técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado etc. (GIL, 2008, p.121).

Ou seja, a técnica escolhida consegue coletar as informações desejadas por meio de um conjunto de questões, que são direcionadas para responder os objetivos estipulados na pesquisa.

Salientam-se as vantagens da preferência pelo instrumento, entre elas: “permite que as pessoas o respondam no momento em que julgarem mais conveniente; não expõe os pesquisados à influência das opiniões e do aspecto pessoal do entrevistado” (GIL, 2008, p.122).

O processo de coleta de informações iniciou-se com o mapeamento da quantidade de trabalhadores da Sede que participam do PAPD, para assim iniciar a escolha de instrumento e elaboração de questionamentos. A decisão de questionar apenas os trabalhadores da sede foi motivada pela aproximação com os mesmos, por atuar no mesmo espaço institucional.

A pesquisa foi encaminhada via e-mail aos seis trabalhadores/as, para que todos pudessem responder no momento mais apropriado. No mesmo e-mail foram explicados o objetivo e a importância de participar do presente estudo (APÊNDICE B). A pesquisa foi respondida por cinco participantes, ou seja, apenas uma pessoa não encaminhou as respostas.

Dos cinco trabalhadores que responderam a pesquisa, quatro são do sexo masculino e uma do sexo feminino, três deles possuem deficiência congênita e dois a deficiência adquirida; e três possuem deficiência auditiva e dois deficiência física.

No primeiro momento, os trabalhadores se identificaram, informaram sua função e qual ano iniciaram as atividades na empresa. As funções apresentadas são diversas, foram elas: técnico de avaliação, engenheiro eletricista na área de estudos e controle do sistema elétrico, gerente de divisão e assistente administrativo.

A primeira pergunta foi direcionada aos limites da pessoa com deficiência em relação ao mercado de trabalho. Questionou-se sobre os limites que a pessoa com deficiência enfrenta para se inserir no mercado de trabalho, como pode-se averiguar nas respostas elencadas a seguir:

“Depende do tipo de trabalho e da deficiência”.

“Penso que é o acesso aos meios públicos como transportes, calçadas, prédios. Penso eu que a maior limitação está na própria pessoa em não acreditar na sua superação e, conseqüentemente, não se preparar para as oportunidades”.

“No meu caso, não tive dificuldades”.

“Depende do nível de deficiência. Muitas vezes é a parte psicológica de aceitar ser diferente. Ocorrem deficiências tangíveis e intangíveis. Ambas podem desencadear problemas físicos e psicológicos com consequências em vários aspectos”.

“Falta de aceitação e respeito das limitações que a pessoa possui em função da deficiência”.

Os participantes relataram que não tiveram dificuldades, mas acreditam que isso varia dependendo qual a deficiência e qual o ambiente de trabalho essa pessoa está se inserindo. Ainda citam os limites de acessibilidade e falta de respeito com as particularidades desse segmento social.

A segunda questão foi relacionada ao significado do trabalho. Questionou-se qual o sentido e o significado do trabalho na vida funcional, em que são destacadas as seguintes respostas:

“Sem trabalho não temos vida funcional”.

“O trabalho nos engrandece, nos motiva e dá o sentido de ser útil na família e na sociedade”.

“Desde o nível básico até o último da pirâmide de Maslow”.

“Sobrevivência e se sentir útil à sociedade”.

A partir das respostas pode-se destacar o que já foi discutido anteriormente. As pessoas necessitam do trabalho para sentir que são úteis em uma sociedade capitalista, acreditando que apenas por meio da inserção no mercado de trabalho serão consideradas e tratadas como sujeitos. Carvalho e Orso (2006, p. 159) ressaltam essa discussão e afirmam que “como resultado da exclusão do processo produtivo, estas pessoas são consideradas improdutivas, inúteis, incapazes, um fardo pesado ou uma cruz a ser carregada pela família e pela sociedade”.

Depois questionou-se sobre a inserção no Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência, indagando os participantes de qual maneira descobriram a existência do PAPD na Eletrosul Centrais Elétricas S.A.

“Pela assistente social Cris”.

“Pela Cristiane Spricigo e após pelo setor médico”.

“Na palestra de integração dada aos novos empregados em 2010”.

“Por meio do Contato da Gestão de Pessoas”.

“Por meio de colegas de trabalho”.

Nessa pergunta nota-se o protagonismo do Serviço Social e a atuação das assistentes sociais no PAPD.

No momento presente, existe a necessidade de um profissional capacitado para sugerir e modificar a realidade, ou seja, o profissional de Serviço Social propositivo produz estratégias para suprir as demandas e garantir uma ação qualificada. Assim, cabe as profissionais continuarem planejando e executando maneiras de ampliar ainda mais essa divulgação, pensando em alcançar novos beneficiários.

O quarto questionamento buscou descobrir como os participantes se veem. Desta forma, é perguntado como se observam como público-alvo do Programa:

“Melhorou muito a minha qualidade de vida”.

“Um programa que faz a diferença, pois na dificuldade as pessoas me relata que os profissionais que fazem parte do PAPD acolhem e procura ajudar a resolver os problemas. Já escutei depoimentos de alguns médicos também”.

“Devido correria de estudo e trabalho não tenho participado com muita frequência das relevantes reuniões”.

“Bem assistida nas minhas necessidades. Também me sinto segura em procurar apoio diante de alguma dificuldade”.

Alguns participantes relatam que suas demandas são resolvidas quando encaminhadas às assistentes sociais e que são bem acolhidos quando necessitam de orientação. Também foi citado que sentem segurança ao procurar o atendimento. Outro participante destaca que devido à sobrecarga de trabalho e estudos tem participado menos nas atividades desenvolvidas pelo PAPD.

Em outro momento a pergunta foi direcionada à eficiência do Programa. Perguntou-se se consideram eficiente o atendimento em relação às necessidades dos participantes. Todas as respostas afirmaram que o PAPD é eficiente diante das

demandas que surgem e ressaltam que poucas empresas possuem esse tipo de atendimento.

O sexto questionamento foi sobre as atividades desenvolvidas. Questionou-se se já participaram de alguma atividade oferecida pelo Programa, se sim, qual participação:

“Ainda não”.

“Participei de reuniões”.

“Sim. Reuniões mensais”.

“Sim. Palestras, Cursos e integrações. A participação nesse grupo de forma indireta contribuiu na premiação da Eletrosul na Organização das Nações Unidas (ONU)”.

“Sim. Compra de aparelhos auditivos e participação em reuniões do PAPD onde se troca ideias e se adquire novos conhecimentos”.

As reuniões são as atividades oferecidas mais frequentes e os trabalhadores relatam fazer parte dos encontros, além de cursos e compra de aparelhos auditivos, que é um benefício oferecido pelo PAPD. Um dos trabalhadores relatou que ainda não participou de nenhuma atividade. À vista disso, vale enfatizar a importância da atuação das assistentes sociais, buscando inovar e alcançar todos os trabalhadores e dependentes com deficiência.

Em seguida perguntou-se sobre possíveis sugestões de melhorias ao PAPD e os trabalhadores se posicionaram da seguinte forma:

“Mais divulgação”.

“A sugestão é que a equipe continue trabalhando motivada e organizada para que o programa permaneça em ativa”.

“Sem sugestões”.

“Que por meio da elaboração de palestras esse modelo seja transmitido para outras empresas. Pois, muitas organizações não contratam colaboradores com deficiência”.

“No momento, não tenho nenhuma. Apenas desejo que o PAPD continue existindo na empresa”.

Vale salientar a necessidade de programas inclusivos nas organizações institucionais, como foi citado por um dos trabalhadores. Além disso, a questão da divulgação aparece novamente, agora como uma sugestão de um participante do Programa. Todas as sugestões serão encaminhadas as profissionais do Serviço Social que organizam e coordenam, para que assim possam alcançar melhorias.

O penúltimo questionamento é sobre o acesso das pessoas com deficiência na Eletrosul e como eles avaliam isso.

“Muito bom, pelo menos no meu caso.”

“A Eletrosul é uma empresa de referência em vários aspectos, incluído o apoio e o acesso a empresa das pessoas com deficiência.”

“A empresa abre portas para pessoas com deficiência e cria um ambiente de adaptações para todos.”

“Acredito que a empresa está procurando contratar pessoas com diferentes deficiências, mas poderia haver mais. Isto é, ter mais pessoas com deficiência visual e com autismo, por exemplo. Também gostaria de ter mais colegas como a minha deficiência, a auditiva, pois é importante trocar ideias e experiências. Com outros tipos de deficiência, sempre será um aprendizado.”

Os trabalhadores acreditam que a empresa oferece um bom acesso para o segmento social estudado. Ressaltam que a instituição é referência no apoio e acesso das pessoas com deficiência e que as adaptações são realizadas para qualificação desse acesso.

A última resposta trouxe uma sugestão importante em relação ao acesso dessas pessoas. A pessoa questionada ressaltou a necessidade de diferentes deficiências no ambiente de trabalho e do desejo de ter mais colegas com a sua deficiência, para adquirir mais aprendizado e experiência.

A partir dessa sugestão, cabe investigar formas de inserir outras pessoas que possuem deficiências distintas das que já têm acesso a empresa. Essas pessoas podem participar das reuniões, ou de outras atividades oferecidas pela empresa, proporcionando uma inserção e aproximação da sociedade com os participantes do PAPD.

Por fim, questionou-se se já ocorreu alguma situação de constrangimento no desenvolvimento das atividades na empresa por ter alguma deficiência. Quatro trabalhadores afirmaram que nunca sofreram constrangimento, mas um participante

relatou que já sofreu com um episódio.

“Sim. Como possuo deficiência auditiva, nem sempre consigo compreender a fala de uma pessoa, principalmente em ligações telefônicas. Geralmente, peço desculpa e explico o motivo de não entender”.

Nota-se que, mesmo em um ambiente considerado inclusivo pelos participantes do Programa, as pessoas com deficiência ainda passam por situações de constrangimento e exclusão. Dessa maneira, é fundamental continuar e potencializar formas de inclusão qualificada desse segmento social nas instituições.

A pesquisa proporcionou uma visão ampliada do funcionamento do PAPD, a relação entre a pessoa com deficiência e o mercado de trabalho e do acesso à Eletrosul a partir da própria vivência dos participantes.

Com base nisso, analisa-se, por meio dos posicionamentos aqui colocados, a importância da existência desse Programa aos trabalhadores, mas não excluindo a relevância de se avaliar de forma crítica as necessárias mudanças para alavancar o PAPD, atuar além da instituição e buscar captar a totalidade do usuário. Isto posto, destaca-se que a inclusão social é uma questão a ser discutida e implantada em todos os espaços oferecidos à sociedade, principalmente no mercado de trabalho, onde os sujeitos necessitam da inclusão para se considerarem úteis. De acordo com Sassaki (1997), a inclusão social é um processo construtivo.

A inclusão social, portanto, é um processo que contribui para a construção de um novo tipo de sociedade através de transformações, pequenas e grandes, nos ambientes físicos (espaços internos e externos, equipamentos, aparelhos e utensílios, mobiliário e meios de transporte) e na mentalidade de todas as pessoas, portanto também do próprio portador de necessidades especiais. (SASSAKI, 1997, p.42).

Sassaki (1997) traz discussões acerca da inclusão social e no mercado de trabalho e cita os principais fatores internos de uma empresa que facilitam esse processo, entre eles: adaptação de locais de trabalho, adaptação de aparelhos e máquinas, realização de seminários internos de sensibilização das chefias, informatização, participação da empresa em conselhos municipais e estaduais pertinentes a pessoa com deficiência etc. (SASSAKI, 1997, p.65-66). Esses fatores

devem ser considerados para capacitar o espaço de trabalho desse segmento.

Fundamentando-se de forma mais crítica, além das colocações apresentadas pelos participantes, salienta-se a relevância de atuar e conquistar o espaço ocupacional inclusivo e, a partir disso, analisa-se que a exclusão inicia quando é necessário incluir.

O Serviço Social, conhecido como uma profissão que atua em todos os espaços que repercutem as expressões da questão social, compreendendo a importância da atuação do profissional de Serviço Social nos diversos espaços ocupacionais contemporâneos, observa-se que desempenhar estratégias que garantam os direitos desse segmento é uma forma de enfrentar a exclusão imposta pelo sistema capitalista e, ainda, estimular representatividade para um grupo social esquecido no mercado de trabalho, que vivenciam opressões diárias.

O Serviço Social [...] ampliou e vem ampliando o seu raio ocupacional para todos os espaços e recantos onde a questão social explode com repercussões no campo dos direitos, no universo da família, do trabalho e do “não trabalho”, da saúde, da educação, dos/as idosos/as, da criança e dos/as adolescentes, de grupos étnicos que enfrentam a investida avassaladora do preconceito, da expropriação da terra, das questões ambientais resultantes da socialização do ônus do setor produtivo, da discriminação de gênero, raça, etnia, entre outras formas de violação dos direitos. (CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL, 2007, p. 10).

Essas situações, assim como as opressões vividas pelas pessoas com deficiência, demandam do profissional de Serviço Social projetos de pesquisa e de intervenção com conteúdos que tenham o objetivo de combater essas questões. Dessa forma, relaciona-se ao PAPD, com a imposição de intervenções que garantam a mudança social na Eletrosul, que modifique a realidade estabelecida. Além do mais, atuar adiante da empresa, proporcionar novos espaços e ações as pessoas na comunidade.

Ainda nessa discussão, o assistente social deve apreender as demandas e necessidades das classes subalternas e utilizar do seu conhecimento crítico para desvendar as condições da realidade desses sujeitos, revelando as inúmeras lutas que fazem parte do seu cotidiano, mesmo quando não estão expostas.

Portanto, através da pesquisapode-se entender que o trabalho assalariado é a chave do processo produtivo, logo, esse segmento social procura essa inclusão

para atender as imposições estabelecidas pelo sistema capitalista. Porém, além da inclusão, é necessário garantir o desenvolvimento e espaço de atuação dessas pessoas. A ampliação das ações do PAPD é fundamental para alcançar uma instituição e sociedade mais inclusiva e que lute pelas suas demandas, assim como a análise e estudo para construir novos meios de atender os trabalhadores e familiares, desenvolvendo a inclusão real.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise de como as pessoas com deficiência estão inseridas no Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência da Eletrosul. Ao longo da pesquisa apresentaram-se as particularidades do PAPD na Eletrosul e os benefícios oferecidos aos trabalhadores e dependentes participantes. Logo se explorou a importância da atuação das assistentes sociais frente ao Programa e quais as demandas que surgem para atendimento.

Amaral e Cesar (2009) apontam a importância de impulsionar pesquisas e projetos para reafirmar a necessidade das assistentes sociais na instituição, bem como o conhecimento criterioso e qualificado dos assistentes sociais que são capazes de garantir o atendimento as necessidades estabelecidas pela instituição que está inserido.

Iamamoto (2014) também se posiciona ressaltando que o exercício profissional é garantido nos espaços ocupacionais a partir do profissional competente, que propõe e defende os seus projetos, colocando para a instituição a relevância do seu trabalho para aquele ambiente.

Com base no trabalho da assistente social, diante das atividades do Programa, devem-se propor ações politizadas, que fortaleçam a discussão sobre a pessoa com deficiência na empresa e também fora dela. Ainda nessa perspectiva, é importante destacar a importância da profissão além da instituição que pertence, posto isso, investigar e propor possíveis projetos além da Eletrosul, impulsionar o PAPD para a sociedade.

A partir da atuação do Serviço Social, vale destacar outro momento de discussão durante o estudo, que abarcou discussões fundamentais frente à pessoa com deficiência no processo de trabalho. Os autores citados trazem reflexões acerca

da dificuldade de empregabilidade desse segmento, afirmando que são ainda mais afetados pelo modo de produção capitalista.

As discussões no decorrer da pesquisa fortalecem a concepção que, de acordo com Lara (2011), o ser humano, em qualquer forma de sociedade, irá recorrer ao trabalho para suprir a sua sobrevivência. Posto isso, compreende-se o motivo de a pessoa com deficiência sentir-se incapacitada por às vezes não conquistar sua inserção no mercado de trabalho ou ter diversas dificuldades para isso.

Durante a pesquisa, constatou-se o perfil do público-alvo, trabalhadores e dependentes, do PAPD, mapeado por meio de prontuários. A partir disso, evidencia-se o resultado atingido. Com base nos 103 participantes do Programa, a região que mais possui trabalhadores e dependentes é o estado de Santa Catarina, que soma um total de 82 participantes. Referente aos beneficiários, a maior parte deles são filhos ou filhas dos trabalhadores, um total de 45 pessoas. A deficiência mais comum entre os participantes é a cognitiva, somando um total de 35 pessoas. Por fim, são mapeadas as deficiências adquiridas ou congênitas e a mais comum é a adquirida, somando um total de 57 pessoas, que tiveram a sua deficiência obtida durante algum episódio na sua existência.

Além do mais, é apresentado o instrumento utilizado para revelar a importância do PAPD para as pessoas que participam do Programa. O questionário com perguntas abertas proporcionou apontamentos e concepções que possibilitaram atingir o objetivo do trabalho. O instrumento foi utilizado por cinco trabalhadores da sede da Eletrosul, que responderam questionamentos tais como: o significado do trabalho na vida funcional, os limites encontrados para inserção no mercado de trabalho, como descobriu o PAPD e como se observa público-alvo do mesmo, a eficiência do atendimento as demandas, o acesso da pessoa com deficiência a empresa, participação nas atividades oferecidas, sugestões de melhorias ao Programa e possível constrangimento durante o processo de trabalho.

O resultado alcançado através das respostas proporciona analisar o que se pode explorar e aprimorar na Eletrosul e no Programa em estudo. Os trabalhadores manifestaram satisfação pela atuação do PAPD na empresa e na qualidade de vida dos mesmos e de seus familiares. Ainda assim, torna-se essencial explorar meios que possam despertar a criticidade desse segmento social, para que a luta seja

expandida e forte, devido aos novos embates que surgirão no atual contexto sociopolítico.

Diante de toda a pesquisa, conclui-se como desafio para o Serviço Social a possibilidade de recriar no espaço institucional. A resistente atuação do Serviço Social em empresas ainda é uma grande dificuldade na sociedade contemporânea, o que ressalta a necessidade de propor e assegurar o espaço de trabalho dessa categoria profissional.

Cabe retomar a visão dos trabalhadores sobre o Programa e a atuação do Serviço Social como protagonista. Os participantes enfatizam no decorrer dos relatos a relevância de a empresa garantir esses benefícios e atendimentos aos trabalhadores e familiares, proporcionando essa inclusão no espaço de trabalho, mesmo com os tantos enfrentamentos que ainda serão encontrados ao longo da vida. As sugestões colocadas pelos trabalhadores são questões que devem ser analisadas para buscar a transformação no que for elementar, como a extensão de divulgação do Programa para os trabalhadores da empresa e também a busca de novas técnicas de comunicação, com o objetivo de divulgar e alcançar novos participantes. Além do mais, divulgar o PAPD a outras instituições, apresentar os resultados e transformações, incentivando o desenvolvimento dessa ação em outros espaços de trabalho.

Dada à importância do assunto, as discussões estabelecidas durante o presente trabalho contribuíram na análise da pessoa com deficiência no universo do trabalho e na compreensão do espaço dessas pessoas na instituição e no Programa estudado.

REFERÊNCIAS

- AMARAL, Angela Santana do; CESAR, Monica de Jesus. O trabalho do assistente social nas empresas capitalistas. *In*: CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL; ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENSINO E PESQUISA EM SERVIÇO SOCIAL. **Serviço Social**: direitos sociais e competências profissionais. CEAD/UnB. Brasília. 2009. Disponível em: <http://cressrn.org.br/files/arquivos/G2cm832r29W2oX2IH6P.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2019.
- BISNETO, José Augusto Vaz Sampaio. **Serviço Social e saúde mental**: uma análise institucional da prática. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2011. ISBN 978-8524913136
- BRASIL. **Decreto Federal nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Brasília, Diário Oficial da União, 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 15 mar. 2019.
- BRASIL. Lei nº 8.123, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, **Diário Oficial da União**, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 20 dez. 2018.
- BRASIL. **Lei. nº 8.662, de 7 de junho de 1993**. Dispõe sobre a profissão de Assistente Social e dá outras providências, DF, 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8662.htm. Acesso em: 20 dez. 2018.
- BUSCAGLIA, Leo F. **Os deficientes e seus pais**: um desafio ao aconselhamento. Tradução de Raquel Mendes. Rio de Janeiro: Record, 1993.
- CABRAL, Ligia Maria Martins (Coord.). **ELETROSUL 40 anos**: 1968-2008: Eletrosul 40 years. Rio de Janeiro: Centro de Memória, 2008.
- CARVALHO, Alfredo Roberto de; ORSO, Paulino José. As pessoas com deficiência e a lógica da organização do trabalho na sociedade capitalista. *In*: ROSETTO, Elisabeth; ZANETTI, Patrícia da Silva. **A pessoa com deficiência na sociedade contemporânea**: problematizando o debate. Cascavel: Edunioste, 2006. p. 155-178.
- CARVALHOSA, Modesto. **Comentários à Lei de Sociedades Anônimas**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. v. 4. Tomo II.
- CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL (CFESS). **Parâmetros para atuação de Assistentes Sociais e Psicólogos na Política de Assistência Social**, 2007. Disponível em: http://www.cfess.org.br/arquivos/Cartilha_CFESS_Final_Grafica.pdf. Acesso em: 22 maio 2019.
- CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

(2007). **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**: decreto legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008; decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. 4. ed. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2011. Disponível em: https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convenc_aopessoascomdeficiencia.pdf. Acesso em: 20 dez. 2018.

CORRER, Rinaldo. **Deficiência e inclusão social**: construindo uma nova comunidade. Bauru: Edusc, 2003.

ELETROSUL. **Missão, visão e valores**. 2018b. Disponível em: <http://www.eletrosul.gov.br/a-empresa/missao-visao-e-valores/missao-visao-e-valores>. Acesso em: 07 set. 2018.

ELETROSUL. **Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência**. Florianópolis: 2012. (Documento interno)

ELETROSUL. **Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência: Acessibilidade**. Florianópolis, 2018c. 23 slides, color. Acompanha texto.

ELETROSUL. **Programas Serviço Social**. Florianópolis: 2017. 32 slides, color. Acompanha texto.

ELETROSUL. **Quem Somos**. 2018a. Disponível em: <http://www.eletrosul.gov.br/a-empresa/quem-somos>. Acesso em: 07 set. 2018.

FONSECA, Tatiana Maria Araújo da. A deficiência no interior da política de assistência social: um balanço sócio-histórico. **O Social em Questão**, Rio de Janeiro, v. 30, p.327-352, 2013. Disponível em: http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/OSQ_30_Fonseca_16.pdf. Acesso em: 15 maio 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

GÓIS, Tatiana Barreto de; SANTOS, Sílvia Cardoso Alves; SANTOS, Elisabete Oliveira dos. O Serviço Social como mediador na ressocialização de portadores de necessidades especiais. **Revista Vozes dos Vales da UFVJM**: Publicações Acadêmicas, Minas Gerais, p.1-18, out. 2012.

GOMES, Jackeline Figueiredo Barbosa. **Contribuições da categoria trabalho na formação da identidade da pessoa com deficiência**. 2009. 125 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.

GUERRA, Y. A. D. A instrumentalidade no trabalho do assistente social. **Capacitação Em Serviço Social e Política Social**, v. 4, 2000. Disponível em: <http://unesav.com.br/ckfinder/userfiles/files/Yolanda%20Guerra%20instrumentalid.pdf>. Acesso em: 15 maio 2019.

IAMAMOTO, Maria Villela. A formação acadêmico-profissional do Serviço Social brasileiro. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 120, p.609-639, out./dez. 2014. DOI <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.001>. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n120/02.pdf>. Acesso em: 15 maio 2019.

IAMAMOTO. **O Serviço Social na contemporaneidade**: trabalho e formação profissional. São Paulo: Cortez, 1998.

LARA, R. Saúde do trabalhador: considerações a partir da crítica da economia política. **R. Katál.**, Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 78-85, jan./jun. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rk/v14n1/v14n1a09.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2019.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu (Org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 22 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2003, p.20-60.

POCHMANN, Marcio. **Privatização é mito neoliberal**: desemprega, arruina contas públicas e não produz crescimento. Não paginado. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/blogs/blog-na-rede/2017/09/privatizacao-e-ajuste-fiscal-mais-um-mito-neoliberal>. Acesso em: 11 mar. 2019.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SILVA, Ademir Alves. **A gestão de seguridade social brasileira**: entre a política pública e o mercado. São Paulo: Cortez, 2004.

SILVA, Luzia Félix da. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**: desafios e superações no ambiente de trabalho. 2015. 59 f. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC do Serviço Social) –Universidade Estácio de Sá, 2015.

SILVA, Priscila Neves; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência e Saúde Coletiva**[online], Belo Horizonte, v. 20, n. 8, p.2549-2558, 2015. ISSN 1413-8123. DOI <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232015000802549&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 15 maio 2019.

SPRICIGO, C. **Dados da Empresa**. [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por cristianes@eletrosul.gov.br. em 07 abril de 2019.

SPRICIGO, C. O processo de trabalho do serviço social: uma análise organizacional. *In*: Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Políticas Sociais, 2., Florianópolis, 23 a 25 de outubro de 2017. **Anais** [...]. Florianópolis: UFSC, 2017. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/180488/101_00057.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 15 fev. 2019.

TSUTSUI, Priscila Fialho. **O novo conceito de pessoa com deficiência**. 2014. Não paginado. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-novo-conceito->

de-pessoa-com-deficiencia,47458.html. Acesso em: 13 abr. 2019.

VARGAS, Maria Andréia; DUARTE, Eloisa. O Serviço Social na Empresa. **Temas Sociais em Expressão**, Itapajé, p.91-97, maio 2010.

ZANOTELLI, Marinaldo Francisco. **Jardim Sensorial**. Colatina: Texto, 2013. 28 slides, color.

APÊNDICE A – Questionário

Questionário de Pesquisa

O Programa de Atendimento à Pessoa com deficiência na Eletrosul Centrais Elétricas S.A.

Nome:

Função:

Ano que iniciou suas atividades na empresa:

1. Quais os limites que a pessoa com deficiência enfrenta para se inserir no mercado de trabalho?
2. Qual o sentido e o significado do trabalho para sua vida funcional?
3. Como descobriu o Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência (PAPD)?
4. Como se observa como público do PAPD?
5. Considera o Programa eficiente no atendimento às necessidades dos participantes?
6. Já participou de alguma atividade oferecida pelo Programa? Qual?
7. Qual seria sua sugestão de melhorias ao PAPD?
8. Como avalia o acesso das pessoas com deficiência na Eletrosul?
9. Já se sentiu constrangido no desenvolvimento de suas atividades na empresa por ter alguma deficiência?

APÊNDICE B – E-mail questionário

Boa tarde,

Sou a Rafaella, estagiária de Serviço Social, e estou elaborando o meu Trabalho de Conclusão de Curso. Optei por discutir o Programa de Atendimento à Pessoa com Deficiência (PAPD) na Eletrosul e elaborei um questionário que irá me auxiliar na produção do trabalho. Estou encaminhando o mesmo e gostaria que você participasse do meu questionário de pesquisa.

As questões devem ser respondidas a partir de **sua própria vivência**, para que assim eu consiga analisar o funcionamento do PAPD.

Solicito que o mesmo seja respondido até o dia 09 de abril. Estou à disposição para qualquer dúvida. Grata desde já.

Atenciosamente,

RafaellaFeldbeg Silvestre

Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional

rafaellasilvestre@eletrosul.gov.br