



Periodicojs
EDITORA ACADÊMICA

Luciano Cicero da Silva

Organizador

GESTÃO ORGANIZACIONAL

PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO





Periodicojs
EDITORA ACADÊMICA

Luciano Cicero da Silva

Organizador

GESTÃO ORGANIZACIONAL

PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO



Equipe Editorial

Abas Rezaey	Izabel Ferreira de Miranda
Ana Maria Brandão	Leides Barroso Azevedo Moura
Fernado Ribeiro Bessa	Luiz Fernando Bessa
Filipe Lins dos Santos	Manuel Carlos Silva
Flor de María Sánchez Aguirre	Renísia Cristina Garcia Filice
Isabel Menacho Vargas	Rosana Boullosa

Projeto Gráfico, editoração e capa

Editora Acadêmica Periodicojs

Idioma

Português

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

G393 Gestão organizacional: propostas de intervenção. / Luciano Cicero da Silva (Org) – João Pessoa: Periodicojs editora, 2024.

E-book: il. color.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-6010-091-6

1. Gestão organizacional. 2. Intervenção. I. Silva, Luciano Cicero da. III. Título.

CDD 658

Elaborada por Dayse de França Barbosa CRB 15-553

Índice para catálogo sistemático:

1. Gestão organizacional: 658

Obra sem financiamento de órgão público ou privado

Os trabalhos publicados foram submetidos a revisão e avaliação por pares (duplo cego), com respectivas cartas de aceite no sistema da editora.

A obra é fruto de estudos e pesquisas da seção de Estudos Interdisciplinares em Ciências Humanas da Coleção de livros Humanas em Perspectiva.

Todos os direitos reservados. A propriedade intelectual de cada artigo que compõe esse E-book é de total responsabilidade dos seus autores.



**Filipe Lins dos Santos
Presidente e Editor Sênior da Periodicojs**

CNPJ: 39.865.437/0001-23

Rua Josias Lopes Braga, n. 437, Bancários, João Pessoa - PB - Brasil
website: www.periodicojs.com.br
instagram: @periodicojs

Prefácio



É com grande entusiasmo que apresentamos esta coletânea de artigos científicos dos alunos dos cursos de Gestão de Recursos Humanos e Administração da Faculdade de Saúde, Ciências e Tecnologia – FACESB da cidade de São Joaquim da Barra. Trata-se de uma rica fonte de conhecimento e reflexão sobre uma variedade de temas contemporâneos. Cada artigo aborda questões cruciais em diferentes setores, destacando desafios e propondo soluções inovadoras, que são Propostas de Intervenção para a melhoria do contexto das organizações.

Ao longo destas páginas, você encontrará análises detalhadas sobre eficiência energética, inclusão no local de trabalho, sustentabilidade ambiental e muito mais. Estes temas não apenas refletem as preocupações atuais da sociedade, mas também apontam caminhos para um futuro mais promissor e equitativo.

Exploramos a importância da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destacando os benefícios tanto para as empresas quanto para os funcionários. Ao mesmo tempo, mergulhamos nas questões da equidade salarial de gênero, propondo intervenções concretas para promover uma remuneração justa e igualitária.

A sustentabilidade ambiental também está em foco, com discussões sobre a redução do desperdício, a eficiência energética e a responsabilidade ambiental nas práticas industriais. Estamos comprometidos em explorar novas maneiras de minimizar o impacto ambiental e promover práticas mais sustentáveis em todos os setores.

Por meio desses artigos, convidamos você a refletir sobre as questões abordadas e a considerar o papel que cada um de nós pode desempenhar na construção de um futuro melhor. Juntos, podemos trabalhar para enfrentar os desafios do nosso tempo e criar um mundo mais justo, inclusivo e sustentável para as gerações futuras.

Boa leitura e que esses artigos inspirem ações positivas em nossas vidas e em nossas comunidades.

Luciano Cicero da Silva, organizador¹.

¹ Professor dos cursos de Gestão de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas da FACESB. Doutorando em Saúde Pública pela UCES – Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales de Buenos Aires – Argentina. Mestre em Saúde Pública com Ênfase em Epidemiologia pela UCES - Argentina. MBA em Desenvolvimento de Pessoas pelo Centro Universitário Barão de Mauá. MBA em Estratégia Organizacional pelo Centro Universitário Barão de Mauá. Graduado em Filosofia pelo Centro Universitário Cidade Verde. Graduado em Gestão da Qualidade e Segurança no Trabalho pelo Centro Universitário Barão de Mauá.

Sumário



A IMPORTÂNCIA DA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO PARA A MELHORIA DO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: UMA REVISÃO DE LITERATURA	8
UNIDADE 1 - GESTÃO HUMANIZADA E INCLUSIVA	21
<i>Capítulo 1</i>	
DESENVOLVIMENTO, CAPACITAÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DA SINDROME DE DOWN EM UMA INDUSTRIA DE GRANDE PORTE DO SETOR SUCROENERGÉTICO	22
<i>Capítulo 2</i>	
TREINAMENTO PARA COLABORADORES DE CONSULTÓRIOS EM ATENDIMENTO AO TEA: UMA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO	34
<i>Capítulo 3</i>	
INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO MERCADO DE TRABALHO	45
<i>Capítulo 4</i>	
INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA ÁREA ADMINISTRATIVA EM ESCRITÓRIO DE USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL	55

Capítulo 5

PROPOSTA DE INTERVENÇÃO: EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO EM UMA 72
EMPRESA DE FERTILIZANTES E BIOLÓGICOS

UNIDADE 2 - GESTÃO SUSTENTÁVEL 83

Capítulo 6

AMPLIANDO A RESPONSABILIDADE AMBIENTAL: PROLONGANDO A VIDA ÚTIL 84
DO EVA COMO FOCO PRINCIPAL NO PROJETO DO CICLO DE VIDA DE PRODUTOS

Capítulo 7

EFICIÊNCIA E SUSTENTABILIDADE: A SUBSTITUIÇÃO DO PAPEL TOALHA POR 98
SECADORES DE MÃOS ELÉTRICOS

Capítulo 8

USO DE ENERGIA ELÉTRICA POR HOSPITAIS DE MÉDIO PORTE: ANÁLISE DE 107
IMPACTOS AMBIENTAIS AO OPTAR PELO AMBIENTE DE CONTRATAÇÃO LIVRE
(ACL)

A IMPORTÂNCIA DA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO PARA A MELHORIA DO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: UMA REVISÃO DE LITERATURA

THE IMPORTANCE OF INTERVENTION PROPOSAL FOR ORGANIZATIONAL CONTEXT IMPROVEMENT: A LITERATURE REVIEW

Luciano Cicero da Silva¹

Resumo: Este artigo apresenta uma revisão de literatura sobre o desenvolvimento de propostas de intervenção para a melhoria das organizações. Exploramos diversas abordagens e estratégias utilizadas para identificar problemas, desenvolver soluções e implementar mudanças eficazes em diferentes contextos organizacionais. A análise destaca a importância de uma abordagem sistemática e baseada em evidências para o desenvolvimento de propostas de intervenção, bem como a necessidade de considerar fatores como cultura organizacional, recursos disponíveis e objetivos específicos de cada organização. Ao compreender as melhores práticas e os desafios enfrentados na implementação de intervenções organizacionais, este estudo oferece insights valiosos para profissionais e pesquisadores interessados em promover a melhoria contínua nas organizações.

Palavras-chave: Intervenção. Melhoria. Mudança. Gestão.

Abstract: This article presents a literature review on the development of intervention proposals for organizational improvement. We explore various approaches and strategies used to identify problems,

¹ Professor dos cursos de Gestão de Recursos Humanos e Administração na FACESB.

develop solutions, and implement effective changes in different organizational contexts. The analysis highlights the importance of a systematic and evidence-based approach to the development of intervention proposals, as well as the need to consider factors such as organizational culture, available resources, and specific objectives of each organization. By understanding best practices and challenges faced in implementing organizational interventions, this study offers valuable insights for professionals and researchers interested in promoting continuous improvement in organizations.

Keywords: Intervention. Improvement. Change. Management.

Introdução

As organizações contemporâneas operam em um cenário dinâmico e altamente competitivo, caracterizado por mudanças rápidas e constantes (Sanita; Henriqson, 2015). Para prosperar nesse ambiente, é imperativo que elas se adaptem continuamente e busquem constantemente maneiras de otimizar suas operações, processos e resultados (Falconi, 2009). A pressão por inovação, eficiência e excelência é constante, exigindo que as organizações estejam sempre um passo à frente para se manterem relevantes e alcançarem seus objetivos estratégicos (Queiroz; Gomes, 2016).

Nesse contexto desafiador, o desenvolvimento de propostas de intervenção emerge como uma ferramenta essencial para impulsionar a melhoria organizacional (Costa; Cesse, 2015). Essas propostas são projetadas para ajudar as organizações a identificar áreas de oportunidade, diagnosticar problemas, desenvolver soluções eficazes e implementar mudanças significativas que impulsionem o crescimento e o sucesso (Kocadost et al., 2014). Ao invés de adotar uma abordagem reativa, as organizações proativas reconhecem a importância de antecipar desafios e buscar ativamente soluções para melhorar seu desempenho e competitividade (Hitt; Ireland; Hoskisson, 2019).

As propostas de intervenção podem abranger uma ampla gama de áreas e aspectos organizacionais, desde a otimização de processos internos até a melhoria do engajamento dos funcionários

e aprimoramento da experiência do cliente (Cunha et al., 2013). Elas podem ser orientadas para resolver problemas específicos, como baixa produtividade, altos índices de rotatividade de funcionários ou insatisfação do cliente, ou podem visar promover uma mudança mais abrangente na cultura e nas práticas organizacionais (Dutra, 2006).

Uma das principais vantagens das propostas de intervenção é sua capacidade de fornecer uma estrutura sistemática para abordar questões complexas e multifacetadas (Francelin, 2003). Ao adotar uma abordagem estruturada e baseada em evidências, as organizações podem identificar as causas raiz dos problemas e desenvolver soluções que abordem efetivamente essas questões subjacentes (Yen-Tsang; Csillag; Cattini Junior, 2010). Além disso, as propostas de intervenção permitem que as organizações avaliem o impacto potencial das mudanças propostas e implementem medidas corretivas conforme necessário (Silva, 2014).

Outro aspecto importante das propostas de intervenção é sua capacidade de promover a colaboração e o envolvimento de múltiplas partes interessadas (ISO - INTERNATIONAL STANDART ORGANIZATION, 2023). Ao envolver uma variedade de stakeholders, incluindo funcionários, líderes organizacionais, clientes e parceiros externos, as organizações podem obter insights valiosos, perspectivas diversificadas e apoio adicional para suas iniciativas de melhoria (PDCA, 2017). A colaboração também pode ajudar a garantir que as propostas de intervenção sejam alinhadas com os objetivos estratégicos de longo prazo da organização e que contem com o apoio necessário para sua implementação bem-sucedida (Gontijo; Marques; Marques, 2004).

Por fim, as propostas de intervenção têm o potencial de gerar impactos significativos e positivos nas organizações e em suas partes interessadas. Ao identificar e resolver problemas, melhorar processos e promover uma cultura de melhoria contínua, as organizações podem aumentar sua eficiência operacional, impulsionar a satisfação do cliente, fortalecer a competitividade no mercado e alcançar um desempenho superior. (Paladini, 2010) Além disso, as intervenções bem-sucedidas podem ajudar as organizações a desenvolver uma reputação positiva e a se posicionar como líderes em seus setores (Silva, 2021).

Revisão da Literatura

A revisão de literatura revelou uma variedade de abordagens e metodologias utilizadas no desenvolvimento de propostas de intervenção para a melhoria das organizações. Entre as principais estratégias identificadas estão a análise de problemas e oportunidades, a consulta a stakeholders, o uso de ferramentas de diagnóstico organizacional, a realização de pesquisas de clima organizacional, a aplicação de técnicas de gestão de mudanças e a implementação de práticas de melhoria contínua, como o Lean Management e o Six Sigma.

A análise de problemas e oportunidades é uma etapa crucial no desenvolvimento de propostas de intervenção, pois ajuda as organizações a identificarem áreas que precisam de melhorias e oportunidades que podem ser exploradas para alcançar seus objetivos estratégicos (Silva et al., 2016). Para realizar essa análise de forma eficaz, muitas organizações recorrem a metodologias específicas, como o MASP (Método de Análise e Solução de Problemas) (GANDOLPHO et al., 2005). O MASP é uma abordagem estruturada que envolve a identificação e definição clara do problema, a análise das causas raiz por meio de ferramentas como o diagrama de Ishikawa, a busca por soluções potenciais, a seleção da melhor solução e a implementação de ações corretivas. (Falconi, 2014b)

Além disso, outras técnicas de análise podem ser aplicadas, como a Matriz SWOT (Danna; Faria, 2012), que identifica os pontos fortes, fracos, oportunidades e ameaças da organização, e a análise de tendências do mercado, que permite que as organizações antecipem mudanças e se adaptem às demandas do ambiente externo. A revisão de indicadores de desempenho, como métricas de produtividade, qualidade e satisfação do cliente, oferece insights valiosos sobre áreas que requerem atenção e oportunidades para aprimoramento (CAMPOS, 2002).

Além disso, a obtenção de feedback de clientes e funcionários é fundamental para entender suas necessidades, expectativas e experiências com os produtos ou serviços da organização. Isso pode ser feito por meio de pesquisas de satisfação, grupos focais, entrevistas e outras formas de comuni-

cação direta. A análise desses feedbacks ajuda a identificar áreas de melhoria na entrega de valor aos clientes e no engajamento e satisfação dos funcionários (Silva et al., 2008).

Ao combinar essas diferentes abordagens e técnicas de análise, as organizações podem obter uma compreensão abrangente de seus desafios e oportunidades, permitindo-lhes desenvolver propostas de intervenção mais eficazes e orientadas para resultados (Silva, 2014; Silva et al., 2016). O uso do MASP e outras metodologias proporciona uma estrutura sólida e um processo sistemático para abordar problemas de forma eficaz, identificar soluções inovadoras e implementar mudanças bem-sucedidas. Isso promove uma cultura de melhoria contínua e excelência organizacional, que são fundamentais para o sucesso a longo prazo em um ambiente de negócios competitivo e dinâmico (Falconi, 2014a).

A consulta a stakeholders, incluindo funcionários, clientes, fornecedores e parceiros comerciais, é fundamental para garantir que as propostas de intervenção sejam alinhadas com as necessidades e expectativas das partes interessadas envolvidas. Isso pode ser feito por meio de entrevistas, grupos focais, pesquisas e outras técnicas de engajamento (Campos, 2013).

As pesquisas de clima organizacional são uma ferramenta valiosa para avaliar o ambiente de trabalho, a satisfação dos funcionários e a cultura organizacional. Ao entender melhor as percepções e opiniões dos colaboradores, as organizações podem identificar áreas de preocupação e oportunidades de melhoria na cultura organizacional (Fischer, 2001; Pompeu et al., 2014).

A aplicação de técnicas de gestão de mudanças é essencial para garantir que as propostas de intervenção sejam implementadas com sucesso e que as mudanças sejam aceitas e adotadas pela organização. Isso pode incluir o envolvimento dos funcionários desde o início do processo, comunicação clara e transparente, e o fornecimento de suporte e recursos necessários durante a transição (Sanchez, 2020).

Além disso, a implementação de práticas de melhoria contínua, como o Lean Management e o Six Sigma, pode ajudar as organizações a identificar e eliminar desperdícios, reduzir custos, e melhorar a qualidade de produtos e serviços. Essas abordagens enfatizam a importância de processos

eficientes e de alto desempenho, bem como o envolvimento de toda a equipe na busca pela excelência operacional (Werkema, 2011).

Materiais e Métodos

Esta revisão de literatura foi conduzida por meio de pesquisa em bases de dados acadêmicas, como PubMed, Scopus e Web of Science, utilizando uma combinação de palavras-chave relacionadas ao desenvolvimento de propostas de intervenção e melhoria organizacional. Foram selecionados artigos relevantes publicados em periódicos científicos revisados por pares, bem como livros e capítulos de livros que abordam o tema. A análise dos dados incluiu a identificação de tendências, abordagens comuns e desafios enfrentados na prática.

Resultados e Discussão

Resultados e Discussão

Com base na revisão de literatura realizada anteriormente, é possível propor uma estrutura prática e aplicável para as organizações que desejam desenvolver um projeto de intervenção de melhoria. Esse processo pode ser dividido em três etapas principais: início, meio e fim. Cada etapa desempenha um papel crucial no sucesso do projeto e na consecução dos objetivos estratégicos da organização.

Início do Projeto: Identificação de Problemas e Oportunidades

O primeiro passo para iniciar um projeto de intervenção é identificar problemas e oportunidades dentro da organização. Isso pode ser feito através da análise de indicadores de desempenho,

feedback de clientes e funcionários, análise de tendências de mercado e outras técnicas de diagnóstico organizacional. Durante essa fase, é fundamental envolver todas as partes interessadas relevantes, incluindo membros da alta direção, líderes de equipe e colaboradores da linha de frente.

Uma abordagem estruturada, como o Método de Análise e Solução de Problemas (MASP), pode ser utilizada para garantir uma identificação clara e precisa dos problemas e oportunidades. O uso de ferramentas como a Matriz SWOT e análise de tendências de mercado também pode fornecer insights valiosos para direcionar o projeto de intervenção.

Meio do Projeto: Desenvolvimento e Implementação de Soluções

Com os problemas e oportunidades identificados, a próxima etapa é desenvolver e implementar soluções eficazes. Isso envolve a análise das causas raiz dos problemas identificados, a busca por soluções potenciais, a seleção da melhor solução e a implementação de ações corretivas. Durante essa fase, é importante envolver todas as partes interessadas relevantes e garantir uma comunicação clara e transparente em todas as etapas do processo.

O uso de técnicas de gestão de projetos, como o ciclo PDCA (Plan-Do-Check-Act), pode ajudar a garantir que as soluções sejam desenvolvidas e implementadas de forma eficaz. Além disso, é importante monitorar e avaliar continuamente o progresso do projeto, fazendo ajustes conforme necessário para garantir que os objetivos sejam alcançados.

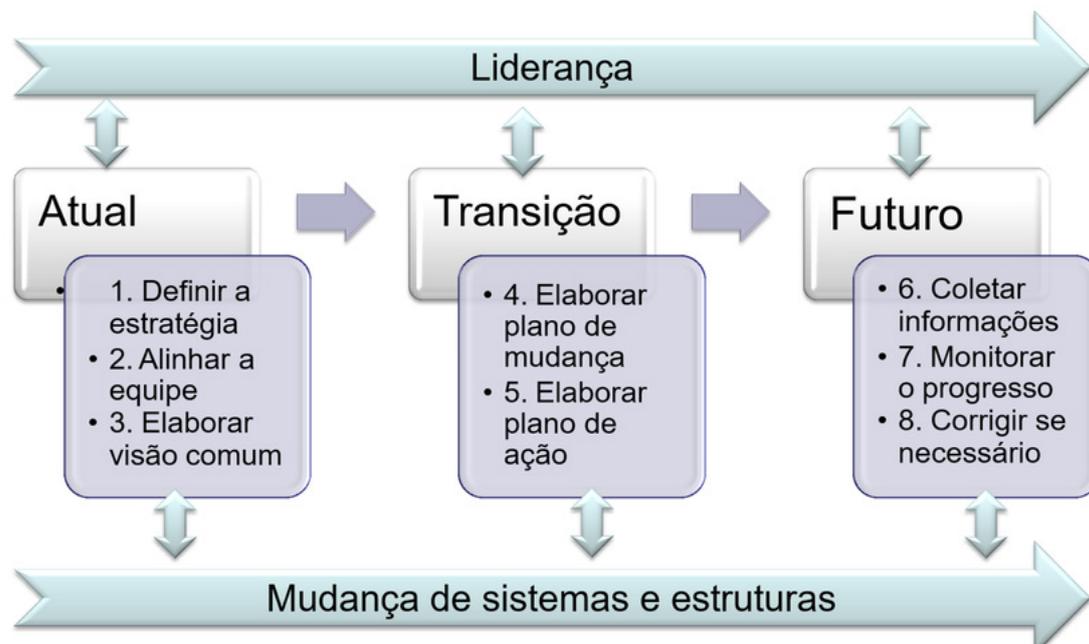
Fim do Projeto: Avaliação de Resultados e Continuidade do Processo de Melhoria

Após a implementação das soluções, é essencial avaliar os resultados e garantir a continuidade do processo de melhoria. Isso envolve a análise dos impactos das soluções implementadas, a identificação de lições aprendidas e a documentação de melhores práticas para orientar futuros projetos de intervenção.

A avaliação de resultados pode ser feita através da análise de indicadores de desempenho, feedback de clientes e funcionários e outras métricas relevantes. Com base nessa avaliação, ajustes podem ser feitos conforme necessário para garantir que os objetivos do projeto sejam alcançados e que os benefícios esperados sejam realizados.

Além disso, é importante garantir a continuidade do processo de melhoria, promovendo uma cultura organizacional de excelência e inovação. Isso pode envolver o estabelecimento de sistemas e processos para monitorar continuamente o desempenho da organização, a realização de avaliações regulares de necessidades e a implementação de programas de desenvolvimento de colaboradores para garantir que a organização permaneça ágil e adaptável em um ambiente em constante mudança.

O modelo de melhoria e gestão da mudança, segue conforme vemos na Figura 1, um ciclo de desenvolvimento organizacional que propicia a mudança de cultura.



Fonte: Elaborado pelo Autor

O modelo de mudança apresentado na figura acima enfatiza elementos cruciais para a efe-

tividade das intervenções organizacionais. A colocação da liderança no topo é fundamental, pois ela desempenha um papel essencial na definição da direção estratégica da organização e na promoção de uma cultura de mudança. A liderança deve não apenas reconhecer a necessidade de mudança, mas também comunicar de forma clara e convincente a importância da mudança para toda a organização. Isso cria um senso de urgência e comprometimento que são essenciais para o sucesso da intervenção.

Além disso, o envolvimento das pessoas é crucial para garantir a adesão e a sustentabilidade da mudança. As pessoas são os principais agentes de mudança dentro de uma organização e, portanto, devem ser envolvidas desde o início do processo. Isso pode ser feito através de consultas, brainstorming, grupos de trabalho e outras formas de participação que promovam a colaboração e o engajamento.

A elaboração de um plano de mudança detalhado e de um plano de ação concreto é essencial para transformar a visão de mudança em realidade. O plano de mudança define os objetivos, escopo, recursos e prazos da intervenção, enquanto o plano de ação delinea as etapas específicas que serão tomadas para implementar a mudança. Esses planos fornecem uma estrutura clara e orientação para garantir que a mudança ocorra de maneira organizada e eficiente.

Por fim, a rotina de melhoria contínua é crucial para garantir que a mudança seja monitorada e acompanhada de perto ao longo do tempo. Isso envolve a definição de indicadores-chave de desempenho (KPIs), a coleta regular de dados, a análise dos resultados e a tomada de medidas corretivas conforme necessário. O monitoramento contínuo permite que a organização identifique rapidamente quaisquer desvios em relação aos objetivos estabelecidos e tome medidas para corrigi-los.

Conclusão

Ao longo deste estudo, exploramos a importância das intervenções organizacionais para promover melhorias significativas em diversos aspectos das organizações. Diante de um ambiente competitivo e em constante evolução, as empresas enfrentam desafios constantes que demandam

adaptação e mudança. Nesse contexto, as intervenções de melhoria surgem como ferramentas essenciais para impulsionar o progresso e alcançar os objetivos estratégicos almejados pelas organizações.

A problematização deste estudo reside na necessidade das organizações em enfrentar os desafios do ambiente competitivo atual e atingir seus objetivos estratégicos. Diante dessa problemática, o objetivo principal foi explorar como as intervenções organizacionais podem contribuir para a efetividade das mudanças e melhorias nas organizações. Buscamos compreender os elementos-chave envolvidos nessas intervenções, identificar as melhores práticas e propor um modelo que oriente as organizações na implementação bem-sucedida de mudanças.

Os resultados obtidos neste estudo destacam a importância da liderança, do envolvimento das pessoas, da elaboração de planos detalhados e da adoção da melhoria contínua para o sucesso das intervenções organizacionais. A liderança eficaz foi identificada como um fator crucial para direcionar a mudança e promover uma cultura organizacional que favoreça a inovação e a adaptação. Além disso, o envolvimento das pessoas desde o início do processo aumenta a probabilidade de adesão e sustentabilidade das mudanças implementadas. A elaboração de planos de mudança e de ação fornece uma estrutura clara e orientação para a implementação eficaz das intervenções, enquanto a melhoria contínua garante que a mudança seja monitorada e ajustada conforme necessário ao longo do tempo.

Para pesquisas futuras, é importante explorar mais a fundo os diferentes tipos de intervenções organizacionais e sua eficácia em diferentes contextos e setores. Além disso, são necessários estudos adicionais para entender melhor como as organizações podem superar as resistências à mudança e garantir uma implementação bem-sucedida das intervenções. Outras áreas de pesquisa promissoras incluem a avaliação do impacto das intervenções na satisfação do cliente, na competitividade da empresa e no bem-estar dos funcionários. Essas perspectivas futuras podem fornecer insights valiosos para ajudar as organizações a prosperar em um ambiente de negócios em constante transformação.

Referências

CAMPOS, Vicente Falconi. Gerenciamento pelas diretrizes. Minas Gerais: Falconi Consultores de Resultado, 2002. 33 p. Disponível em: <https://doceru.com/doc/ne10v81>. Acesso em: 10 mar. 2024.

CAMPOS, Vicente Falconi. Gerenciamento da rotina do trabalho do dia a dia. 9. ed. Nova Lima: Falconi, 2013.

COSTA, J. M. B. da S.; CESSE, E. A. P. Desempenho de intervenções em saúde. 2015. Tese (Doutorado) — Centro de Pesquisas Aggeu Magalhães. Disponível em: <http://arca.icict.fiocruz.br/handle/icict/13904>. Acesso em: 05 fev. 2024.

CUNHA, Luciane da Veiga et al. A motivação no trabalho como antecedente da satisfação, do comprometimento e do desempenho. 2013. Dissertação (Mestrado) — Universidade Federal de Santa Maria. Disponível em: http://cascavel.ufsm.br/tede/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=6259. Acesso em: 12 jan. 2024.

DANNA, Edson Carlos; FARIA, Maria de Fátima Bruno de. Capacidade organizacional para mudança. 2012. Dissertação (Mestrado). Universidade de Brasília. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/11645>. Acesso em 10 mai. 2024.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006.

FALCONI, Vicente. O verdadeiro poder. 2ª ed. Nova Lima: Falconi Editora, 2009. 233 p.

FALCONI, Vicente. Padronização de empresas. 2. ed. Nova Lima: Falconi, 2014.

FALCONI, Vicente. TQC: Controle da Qualidade Total no Estilo Japonês. 9ª ed. [S.l.]: Falconi, 2014.

FISCHER, André Luiz. O conceito de modelo de gestão de pessoas: modismo e realidade em gestão de recursos humanos nas empresas brasileiras. In: DUTRA, Joel Souza (org.). Gestão por Competências: Um modelo avançado para gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2001.

FRANCELIN, Marília Marz. A epistemologia da complexidade e a ciência da informação. *Ciência da Informação*, v. 32, p. 64–68, ago. 2003. ISSN 0100-1965. Disponível em: <http://www.scielo.br/scieloOrg/php/articleXML.php?lang=pt&pid=S0100-19652003000200007> . Acesso em: 20 jan. 2024.

GANDOLPHO, Adriana Assis et al. Methodology for solving fuzzy linear programming problems. 2005. Tese (Doutorado) — Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Disponível em: http://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/Busca_etds.php?strSecao=resultado&nrSeq=8070@1. Acesso em: 15 mar. 2024.

GONTIJO, Ana Carolina; MARQUES, Antonio Luiz; MARQUES, Antonio Luiz. Mudança organizacional. 2004. Dissertação (Mestrado) — Universidade Federal de Minas Gerais. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/BUBD-99UJ9R> . Acesso em: 25 fev. 2024.

HITT, Michael A.; IRELAND, R. Duane; HOSKISSON, Robert E. Administração Estratégica: Competitividade e Globalização: Conceitos. 12ª ed. São Paulo: Cengage, 2019.

ISO - International Organization for Standardization. ISO 9001: ISO celebrates 70 years. 2023. Site. Disponível em: <https://www.iso.org/news/2017/02/Ref2163.html> . Acesso em: 10 fev. 2024.

KOCADOST, B. et al. The Tendencies in the Woman Employment in Brazilian Labour Market between the Years 2004-2012. 2014. Dissertação (Mestrado) — Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. Disponível em: <http://libdigi.unicamp.br/document/?code=000946790> . Acesso em: 05 jan. 2024.

PALADINI, Edson Pacheco. Gestão da Qualidade: teoria e prática. In: PALADINI, Edson Pacheco (ed.). *Gestão da Qualidade: teoria e prática*. Atlas, 2010.

PDCA: uma ferramenta no processo de melhoria contínua para a sua empresa. 2017. Disponível em: <http://vanderhulst.com.br/blog/2017/05/05/pdca-uma-ferramenta-no-processo-de-melhoria-continua-para-a-sua-empresa/>. Acesso em: 10 jan. 2024.

POMPEU, C. G. et al. Gestão de pessoas por competências. 2014. Dissertação (Mestrado) — Universidade Federal do Ceará. Disponível em: http://www.teses.ufc.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=14469. Acesso em: 20 jan. 2024.

QUEIROZ, L. de Fatima Nascimento de; GOMES, R. C. Avaliação de políticas no setor público. 2016. Tese (Doutorado). Universidade de Brasília. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/19872>. Acesso em: 05 fev. 2024.

SANCHEZ, William. Gestão da Mudança. Disponível em: <https://bibliotecadigitalsenac.com.br/#/busca?term=gestao%20cooperativa>. 2020. Acesso em: 10 mar. 2024.

SANITA, Alexandre; HENRIQSON, Eduardo. Mudança organizacional e cultura organizacional. 2015. Dissertação (Mestrado) — Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://tede2.pucrs.br/t>. Acesso em: 15 mar. 2024.

GESTÃO HUMANIZADA E INCLUSIVA

Capítulo

1

**DESENVOLVIMENTO, CAPACITAÇÃO
E CONTRATAÇÃO DE PESSOAS
PORTADORAS DA SINDROME DE DOWN
EM UMA INDUSTRIA DE GRANDE PORTE
DO SETOR SUCROENERGÉTICO**

**DESENVOLVIMENTO, CAPACITAÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAS
PORTADORAS DA SINDROME DE DOWN EM UMA INDUSTRIA DE
GRANDE PORTE DO SETOR SUCROENERGÉTICO**

**DEVELOPMENT, TRAINING, AND HIRING OF INDIVIDUALS WITH
DOWN SYNDROME IN A LARGE-SCALE INDUSTRY IN THE SUGAR-
ENERGY SECTOR**

Danilo de Sousa Simão da Silva

Lívia Covas Zanquieta

Renato Silveira Rocha

Luciano Cicero da Silva

Resumo: Este artigo destaca a urgência na implantação de novos métodos de desenvolvimento, capacitação e contratação de pessoas enquadradas na Lei Nacional nº 13.146 (PCD's), com foco especial nas portadoras da Síndrome de Down (SD). Explora-se as principais dificuldades enfrentadas por indivíduos com SD ao buscar emprego em grandes indústrias sucroenergéticas, e se as organizações, independentemente do setor, estão adotando estratégias para incluir pessoas com limitações intelectuais, como a SD, em seu quadro de funcionários. A abordagem é exploratória, fundamentada em levantamentos bibliográficos e revisão de literatura. Todas as fontes foram obtidas através de pesquisa no Google Acadêmico. Conclui-se que é imperativo implementar mudanças imediatas no desenvolvimento, capacitação e contratação de pessoas com SD, destacando-se como uma das principais conclusões desta pesquisa.

Palavras-chaves: Síndrome de Down. Capacitação. Mercado de trabalho.

Abstract: This article highlights the urgency of implementing new methods for the development, training, and hiring of individuals covered by National Law No. 13.146 (PCD's), with a special focus on those with Down Syndrome (DS). It explores the main challenges faced by individuals with DS when seeking employment in large-scale sugarcane industries and whether organizations, regardless of the sector, are adopting strategies to include individuals with intellectual disabilities, such as DS, in their workforce. The approach is exploratory, based on bibliographic surveys and literature review. All sources were obtained through research using Google Scholar. It is concluded that immediate changes in the development, training, and hiring of individuals with DS are imperative, emerging as one of the main conclusions of this research.

Keywords: Down syndrome. Training. Labor market.

INTRODUÇÃO

A importância de inserir pessoas portadoras de algum tipo de limitação ou deficiência (física, sensorial ou intelectual) no mercado de trabalho vem ganhando destaque com a implantação da Lei nº 8.213 de 24 julho de 1991 (Lei de Cotas), e da Lei Nacional de Inclusão de Pessoas com Deficiência nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (PCD).

Assim que as leis mencionadas foram promulgadas, as organizações tiveram a necessidade de se adequarem, para conseguirem absolver da melhor forma a demanda existente para essa fatia da sociedade que se enquadravam dentro das especificações descritas pelas leis.

Essas ações causam um grande impacto positivo perante a sociedade, dando direitos e oportunidades para uma parte da população que encontram grandes barreiras para conseguir ingressar no mercado de trabalho.

Atualmente encontramos com facilidade organizações que possuem em seus quadros de funcionários pessoas que se enquadram como PCD, o cenário atual está atendendo as exigências

impostas pelas leis em vigor, mas algumas lacunas sobre esse tema, ainda necessitam de uma maior atenção por parte das organizações.

Esse artigo busca enfatizar uma dessas lacunas, que diz respeito a inserção de pessoas com limitações de área mental/intelectual, mas especificamente pessoas portadoras da Síndrome de Down (SD), que buscam ingressar no mercado de trabalho, o direcionamento desse artigo e para uma indústria de grande porte do setor sucroenergético do interior do estado de São Paulo.

Uma sociedade é formada pela diversidade que nela existe, diferentes raças, porte físico, credos, limitações e etc. essas diferenças são encontradas dentro de uma sociedade, nada mais justo que essas diferenças também estejam presente dentro das atividades de uma organização, as ações realizadas por uma organização influencia de forma direta a sociedade existente ao seu redor, nesse contexto, pessoas com limitações intelectuais precisam ter os mesmos direitos e oportunidades para entrarem no mercado de trabalho, exercendo funções que contemples suas limitações, dessa forma elas conseguem contribuir para a realização da atividade da organização, essas oportunidade contribuíram para o desenvolvimento e crescimento tanto pessoal quanto profissional de cada indivíduo.

O objetivo principal desse artigo, é demonstrar para as organizações em destaque uma indústria de grande porte do setor sucroenergético a necessidade de implantar novos métodos de desenvolvimento, capacitação e contratação de pessoas com SD, contribuindo assim de forma direta para a independência financeira e o crescimento pessoal e profissional dessa fatia da sociedade, utilizando métodos e técnicas já empregadas em outros contextos, e que demonstram resultados satisfatórios para ambas partes envolvidas (pessoas e organização).

DESENVOLVIMENTO

Conforme dados citados por SILVA e HELAL (2017), no ultimo censo realizado em 2000 o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), estimou que no Brasil existem cerca de 24,5 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, esse número é equivale a cerca de 14,5% da popu-

lação brasileira.

O cenário de aceleradas mudanças que caracteriza o ambiente empresarial e social na atualidade impõe às organizações novos desafios e demandas. Para conseguir e garantir um lugar no mercado de trabalho, o profissional precisa estar bem qualificado e sempre atualizado. A realidade ainda é mais complicada para as pessoas com deficiência que, além de todos esses agravantes, têm que se deparar com o preconceito (SILVA; HELAL, 2017, p. 40).

Pesquisas atuais demonstram segundo SOUZA; FERREIRA e SOARES (2020), que os indivíduos que estão entre a faixa etária entre 20 e 59 anos de idade, são pertencentes a uma classe denominadas por eles de idade produtiva. As pessoas pertencentes a essa faixa etária procuram constantemente meios para se manterem ativos e produtivos no mercado de trabalho, procurando sempre novas oportunidades e possibilidade de crescimento profissional, que conseqüentemente eleva a qualidade de vida, promovendo realizações e satisfação na área pessoal, profissional e financeira.

Cada vez mais a independência financeira é um tema que está presente constantemente no cotidiano da classe de trabalhadores que possuem algum tipo de limitação ou deficiência, a lei de cotas (Lei nº 8.213 de 24 julho de 1991), mencionada por SILVA e HELAL (2017), foi criada com o intuito de promover esse direito a uma parcela da sociedade que encontrava grandes dificuldades para ingressar no mercado de trabalho e conseqüentemente as privavam de uma oportunidade justa de terem independência financeira.

Com a aprovação da Lei Nacional nº 13.146, de 6 de julho de 2015, denominada Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com Deficiência, mas conhecida e tratada como do PCD (Pessoas com Deficiência), as organizações buscaram e buscam cada vez mais, meios para incluir em seus ambientes e atividades corporativas, pessoas que se enquadram nos parâmetros estabelecidos, atendendo assim os termos previstos nas leis vigentes, segundo SOUZA; FERREIRA; SOARES (2020).

Para FURTADO; FURTADO; QUEIROS (2023), PCD's, são todas as pessoas que possuem impedimentos tanto de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, esses fatores as diferenciam, das demais pessoas, dificultando ou impedindo a realização de atividades coletivas perante a socie-

dade.

LEITE e LORENTZ (2012), também relatam que os PCD's, são subdivididos em grupos, que levam em consideração a natureza de suas limitações, eles também destacam que a Síndrome de Down (SD), se enquadra no grupo de natureza intelectual, esse grupo enfrenta dificuldades ainda maiores atualmente para ingressar no mercado de trabalho, em comparação aos outros grupos.

A SD, é uma condição genética, provocada pela má distribuição dos cromossomos durante a divisão celular do embrião (cromossomo 21), estima-se a nível mundial, que há cada 1000 nascimentos vivos, 1 possui a SD, uma proporção de 1:1000 conforme, COELHO (2016). O mesmo autor, descreve a grande variedades de características que o indivíduo portador da SD pode possuir, tanto na parte física, clínica, psicológica e intelectual, essas características não seguem um padrão clínico, cada indivíduo possui características individuais, resultantes da sua herança genética, mantendo essa linha de raciocínio a educação, capacitação e socialização de pessoas portadoras da SD, devem ser realizadas de forma personalizada, dessa forma essas ações contribuiriam de forma positiva para a inclusão do indivíduo perante a sociedade e conseqüentemente o seu ingresso no mercado de trabalho.

Os autores CARMO; GILLA; QUINTERIO (2020), descrevem que a Lei de Cotas, prevê que empresas que possuam mais de 100 funcionários, destine 2% de seus cargos para pessoas da classe PCD, podendo chegar em 5% dos cargos, quando a empresa possuir mais de 1000 funcionários.

No entendimento de LEITE e LORENTZ (2012), a lei de cotas não descreve em seus artigos, a responsabilidade das organizações em manter um equilíbrio da diversidade de PCD's dentro da porcentagem destinada. Esse fato faz com que as organizações busquem preencher essas vagas com pessoas que apresentam limitações físicas e sensoriais, essa ação de certa forma atende os requisitos da lei, mas prejudica os indivíduos que possuem limitações intelectuais, como os portadores de SD.

Compreende-se que atualmente a situação clínica e física de uma pessoa portadora da SD, dificilmente atendera os requisitos mínimos de um cargo dentro de uma organização, como uma indústria do setor sucroenergético, a partir desses fatos mudanças precisam ser implantada, suprimindo assim essa necessidade pontual.

NEVES (2023), relata em seu artigo as dificuldades encontradas pelas organizações em encontrarem mão de obra especializada e com experiência em diversas de atividade corporativas, ao mesmo tempo o Governo Federal buscava meios de diminuir os indices de evasão escolar, indice esse que tinha como maior causa de aumento da necessidade dos jovens saírem das escolas para trabalharem, na maioria das vezes esses trabalhos são atividades informais, para ajudarem na renda familiar, com esses dois fatos em evidencia a implantação do Programa Jovem Aprendiz, trouxe uma solução que contempla os dois lados dessa problemática, intercalando as disciplinas correspondentes a cada faixa etária dos candidatos, com a aplicação de conteúdo técnico tanto teórico como pratico, voltado a suprir as necessidades corporativas das organizações.

O Programa Jovem Aprendiz, foi regulamentado pela Lei nº 10.097/2000 e ampliado pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, foi de grande importância a âmbito nacional, promovendo para os jovens com idade entre 14 e 24 anos a oportunidade de ingressarem no mercado de trabalho, sem que tal prática fosse capaz de causar prejuízos as suas formações educacionais básicas, ANDRADE, SANTOS e JESUS (2016).

Mediante essas dificuldades foi necessário modificar o processo educativo e buscar estratégias para enfrentar as adversidades de modo a alterar o futuro desses aprendizes. Coube aos professores reinventar novos projetos e políticas educacionais, reforçando a solidariedade, afetividade, cooperatividade, responsabilidade e deveres, itens fundamentais para motivação, autoestima e incentivo de aprendizagem (ANDRADE; SANTOS; JESUS, 2016, p. 47).

O Projeto Jovem Aprendiz, pode ser utilizado como base e ponto de partida para resolução do problema de ingresso de pessoas com Síndrome de Down (SD) no mercado de trabalho em uma indústria sucroenergética. A junção da aprendizagem utilizando a base escolar de uma pessoa portadora da SD, agregada ao desenvolvimento e capacitação, voltado as áreas de atuação existentes em uma grande empresa.

O presente artigo direciona a resolução das dificuldades encontradas por uma pessoa portadora da SD, a uma indústria de grande porte do setor sucroenergético, que é a maior empregadora de

uma pequena cidade do interior do estado de São Paulo onde está situada, atualmente essa indústria possui mais de 3.700 colaboradores, divididos nas três divisões existentes (divisão Administrativa, Agrícola e Industrial).

Os produtos principais de sua atividade são o Açúcar, Etanol e Energia, sua matéria prima é a cana de açúcar, esta empresa já está no mercado a mais de 38 anos, nesse tempo se consolidou tanto no mercado nacional quanto o internacional.

A missão, visão, valores e o código de ética dessa empresa, são voltados para que haja o equilíbrio e harmonia necessários para que as atividades da empresa sejam executadas, seguindo os valores de respeito, igualdade e responsabilidade o meio ambiente, aos colaboradores, fornecedores e demais partes envolvidas de forma direta e indireta com os campos de atuação da empresa. Esse formato de gestão adotado por essa organização é reconhecido por meio dos vários certificados que a empresa conquistou e conquista ao longo de sua existência, como por exemplo, ISO 9001 (Sistema voltado para a padronização de normas e técnicas voltadas a Gestão de Qualidade), OHSAS 18001 que atualmente é conhecida como ISO 45.001 (Sistema de Gestão e Segurança e Saúde Ocupacional), ISO 14001 (Sistema de Gestão Ambiental), Programa Jovem Aprendiz, entre outros diversos projetos sociais direcionados aos colaboradores seus dependentes, e a sociedade como um todo.

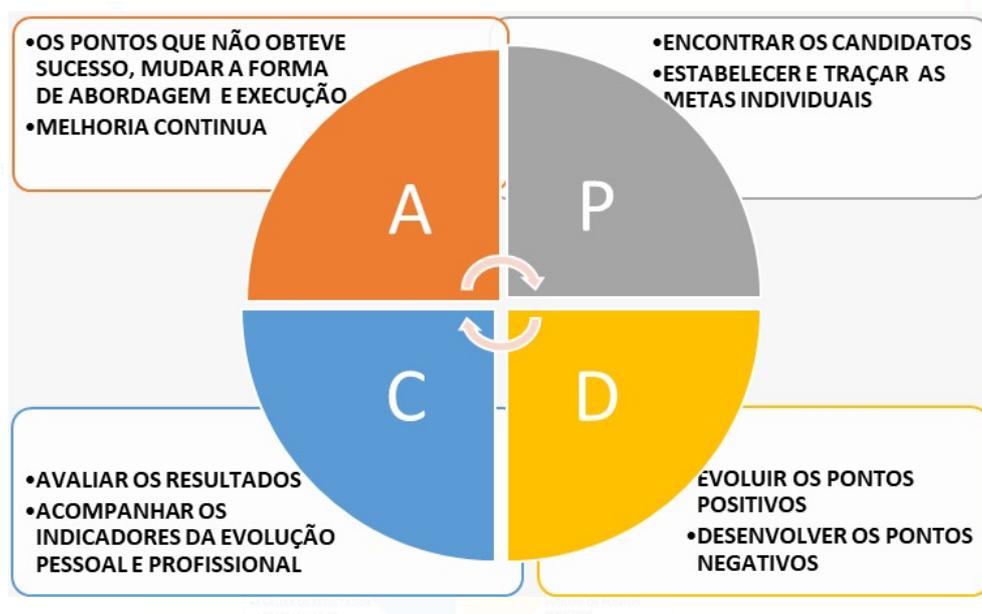
As ações realizadas por essa indústria do setor sucroenergético, afeta de forma direta a cidade onde ela está situada e também as demais cidades que ficam ao seu entorno. Toda e qualquer ação que tenha como intuito principal promover a inclusão de pessoas com SD no mercado de trabalho, será bem vista pela sociedade e conseqüentemente essa ação poderá despertar em outras organizações a vontade de criar formas que possibilitem a elas contratar pessoas com essas características.

As pessoas portadoras da SD, possuem algumas limitações impostas por sua condição genética, como as citadas anteriormente, mas essas condições não incapacitam elas a executarem todas as atividades, é necessário desenvolver um método de desenvolvimento que contemple todas essas possibilidades, esse método precisa identificar os pontos positivos e negativos de cada pessoa, a partir dessa fase é necessários aprimorar e expandir os pontos positivos, e desenvolver os negativos, seguin-

do uma linha de evolução que obedecendo sempre os limites individuais.

Para a implantação desse método pode-se utilizar o ciclo PDCA (Plan: planejar, Do: fazer, Check: checar, Act: Agir), popularizado por Juran (1999), conforme vemos na Figura 1. Esse método contribuirá de forma positiva para um maior entendimento de todos os passos necessários para alcançar o objetivo estipulado, esse método estimula a melhoria continua proporcionando assim melhores resultados a cada ciclo concluído.

FIGURA 1 Ciclo PDCA



Fonte: Adaptado de Juran (1999, p. 95).

METODOLOGIA

Este estudo adotou uma abordagem exploratória, fundamentada em levantamentos bibliográficos e revisão de literatura de diversos autores que abordam vários pontos relacionados à inclusão de pessoas com Síndrome de Down (SD) no mercado de trabalho, especialmente em indústrias de

grande porte do setor sucroenergético. A escolha por essa abordagem se justifica pela necessidade de compreender de maneira ampla e aprofundada as questões envolvidas na inserção de pessoas com SD no contexto laboral, incluindo os desafios enfrentados, as políticas e legislações pertinentes e as possíveis estratégias de inclusão.

A coleta de dados para esta pesquisa foi realizada por meio de consultas a fontes acadêmicas e científicas, utilizando o Google Acadêmico como principal ferramenta de busca. Foram utilizadas palavras-chave relacionadas ao tema proposto, tais como “inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”, “Síndrome de Down”, “Lei de Cotas” e “desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência”. Os materiais selecionados foram analisados criticamente e utilizados como base para a elaboração deste estudo.

A análise dos dados foi qualitativa, com ênfase na interpretação dos resultados obtidos a partir da revisão da literatura. Foram identificados e discutidos os principais desafios enfrentados pelas pessoas com SD ao tentarem ingressar no mercado de trabalho, as políticas e legislações relevantes para a inclusão desses indivíduos e as possíveis estratégias de desenvolvimento, capacitação e contratação que poderiam ser adotadas pelas organizações para promover a inclusão efetiva.

ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÕES

Através de pesquisas com base documental e revisões bibliográficas de diversos autores, que abordam o tema escolhido, percebeu-se que em geral as organizações buscam preencher suas vagas destinadas aos PCD's com indivíduos que apresentam limitações físicas e sensoriais, pessoas com limitações intelectuais como por exemplo pessoas com SD não possuem tantas oportunidades com relação ao preenchimento dessas vagas.

Essa situação é uma lacuna que precisa ser solucionada, e as organizações possuem condições para atuar nesse problema, é necessitam disponibilizar recursos a mais do que os previstos em leis, para conseguir inserir pessoas nessa condição no mercado de trabalho.

CONCLUSÕES / CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo foi conduzido em um cenário onde a inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho ainda enfrenta desafios significativos. Embora haja leis e regulamentações que buscam promover a inclusão de pessoas com deficiência, especialmente a Lei de Cotas e a Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com Deficiência, ainda existem lacunas a serem preenchidas, especialmente no que diz respeito à inserção de pessoas com limitações intelectuais.

Diante desse contexto, o problema de pesquisa abordado neste estudo foi identificar as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com Síndrome de Down ao tentarem ingressar no mercado de trabalho em uma indústria de grande porte do setor sucroenergético. Os objetivos foram compreender os principais obstáculos encontrados por essas pessoas, investigar se as organizações estão adotando medidas eficazes para incluir pessoas com Síndrome de Down em seus quadros de funcionários e propor novos métodos de desenvolvimento, capacitação e contratação para promover a inclusão efetiva desses indivíduos no mercado de trabalho.

Os resultados obtidos revelaram que as pessoas com Síndrome de Down enfrentam barreiras significativas ao tentarem ingressar no mercado de trabalho, incluindo preconceitos, falta de qualificação adequada e poucas oportunidades de emprego compatíveis com suas habilidades. Além disso, constatou-se que, embora existam leis e regulamentações que visam promover a inclusão, ainda há uma falta de implementação efetiva dessas medidas por parte das organizações.

Como trabalhos futuros, sugere-se a realização de pesquisas adicionais para investigar formas específicas de capacitação e desenvolvimento profissional voltadas para pessoas com Síndrome de Down, bem como a elaboração de programas e políticas que incentivem ativamente a inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho. Além disso, é importante explorar estratégias para sensibilizar as organizações sobre a importância da diversidade e da inclusão e para superar os estigmas e preconceitos em relação às pessoas com deficiência.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, J. M.; SANTOS, K. K.; JESUS, G. S.; Programa Jovem Aprendiz e sua importância para os jovens trabalhadores. Revista InterFaces – Direito, V.4.N.2.p. 45 – 54, Aracaju, SE, 2016.

CARMO, M. M. I. B.; GUILLA, C. G.; QUITERIO, P. L.; Um Estudo Sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro. Revista Interação em Psicologia, vol 24, nº1, Universidade Federal do Paraná, Curitiba PR, 2020.

COELHO, C. A Síndrome de Down. Site Psicologia. pt, [S.I], 2017.

FURTADO, J. H. L.; FURTADO, P. L.; QUEIROZ, C. R.; A lei Brasileira de Inclusão: entre Avanços, Desafios e Possibilidades para a Construção de Cidadania às PCD. Revista Valores, Volta Redonda RJ, 2023.

JURAN, Joseph M. Juran's Quality Control Handbook. 5th ed. New York: McGraw-Hill, 1999.

LEITE, P. V.; LORENTZ, C. N. Inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho. Inclusão Social, [S. l.], v. 5, n. 1, 2012. Disponível em: <https://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1672>. Acesso em: 21 abr. 2024.

NEVES, E. M. C.; O Programa Jovem Aprendiz: expectativas de inclusão dos jovens no mercado de trabalho. Programa de Pós- Graduação em Educação, Universidade Federal do Pará, Belém, PA, 2023

SILVA, A. G. C.; HELAL, D. H.; A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro: Perspectivas e Desafios. Revistafsa, Faculdade Santo Agostinho, Teresina, PI, 2017.

SOUZA, J. W.; FERREIRA. M.C.; SOARES. K. J. Panorama da Produção Brasileira sobre Inserção de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Desafios à Efetiva Inclusão. Revista Interinstitucional de Psicologia, Universidade de Brasília DF, Brasil, 2020.

**TREINAMENTO PARA
COLABORADORES DE CONSULTÓRIOS
EM ATENDIMENTO AO TEA: UMA
PROPOSTA DE INTERVENÇÃO**

TREINAMENTO PARA COLABORADORES DE CONSULTÓRIOS EM ATENDIMENTO AO TEA: UMA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

TRAINING FOR CLINIC STAFF IN AUTISM SPECTRUM DISORDER (ASD) CARE: AN INTERVENTION PROPOSAL

Gláucia Cristina O. B Cândido

Maria Amélia Silveira de Oliveira

Silva Luciano Cícero Silva

Resumo: O artigo discute a importância da capacitação de profissionais de saúde para lidar com pacientes diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista, ressaltando a necessidade de compreender e atender às suas necessidades específicas. No contexto de uma clínica médica em São Joaquim da Barra, São Paulo, com uma crescente demanda de pacientes com TEA, propõe-se uma intervenção que inclui treinamento especializado para colaboradores e a criação de uma brinquedoteca. A metodologia abrange desde a educação sobre autismo até a colaboração multidisciplinar e sensibilização familiar. O objetivo é proporcionar um ambiente acolhedor e estimulante reduzindo o estresse e a ansiedade dos pacientes durante a espera pelo atendimento. Um depoimento de uma mãe cujo filho é autista destaca as dificuldades enfrentadas em ambientes médicos não adaptados. A conclusão enfatiza o compromisso com a inclusão e a melhoria do atendimento a pessoas com TEA, através de uma abordagem empática e cientificamente fundamentada.

Palavras Chaves: Autismo; Autista; Treinamento; Consultório; Paciente

Abstract: The article discusses the importance of training health professionals to deal with patients diagnosed with Autism Spectrum Disorder, emphasizing the need to understand and meet their

specific needs. In the context of a medical clinic in São Joaquim da Barra, São Paulo, with a growing demand for patients with ASD, an intervention is proposed that includes specialized training for employees and the creation of a toy library. The methodology ranges from education about autism to multidisciplinary collaboration and family sensitization. The aim is to provide a welcoming and stimulating environment, reducing patients' stress and anxiety while waiting to be seen. A testimonial from a mother whose son is autistic highlights the difficulties faced in non-adapted medical environments. The conclusion emphasizes the commitment to inclusion and the improvement of care for people with ASD, through an empathetic and scientifically based approach.

Keywords: Autism; Autistic; Training; Clinic; Patient

INTRODUÇÃO

Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), cerca de 70 milhões de pessoas no mundo são acometidas pelo Transtorno, nas crianças, observa-se muito mais comum que o Câncer, Aids e diabetes.

Hoje em dia houve-se muito falar do Transtorno do Espectro do Autista (TEA), sendo considerado como uma condição de saúde médica neurológica, tendo como características as dificuldades de socialização, comunicação e comportamento.

Apesar de todas as características abordadas acima, é preciso compreender que às pessoas com autismo possui a capacidade para desempenhar papéis em nossa sociedade de forma satisfatória. Para que a inclusão aconteça, é preciso nos colocar no lugar do outro, buscando sua essência, convivendo assim com as diferenças (SILVA, 2012).

Vimos então a necessidade de uma capacitação para as pessoas que estão trabalhando diretamente no contato com os autistas, entre eles consultório e hospital, para assim evitar situações constrangedoras já decorrentes em ambientes de trabalho.

Sendo assim, preparar o colaborador, com profissionais qualificados como por exemplo o psicólogo, é a forma mais eficaz para bem receber o paciente e compreender suas necessidades.

CONTEXTO DA EMPRESA

Trata-se de uma clínica médica, localizada na cidade de São Joaquim da Barra, estado de São Paulo, especializada em neurologia com atendimento de múltiplas patologias relacionadas, e com 50% dos pacientes atendidos com diagnóstico confirmado de autismo.

A clínica atende pacientes de convênios médicos e particulares, possui um médico e duas profissionais de apoio administrativo. O perfil de atendimento da clínica compreende majoritariamente o público variado. Em média, são atendidos 580 pacientes por mês.

A clínica teve início de suas atividades no ano de 1979 atendendo inicialmente pacientes particulares. Atualmente, a crescente demanda por atendimento de pacientes com transtorno de espectro autista, tem demandado um olhar diferenciado no perfil dos atendentes e profissionais, para uma abordagem mais assertiva e um cuidado centrado no paciente. Essa nova demanda e perfil de pacientes, justificam uma proposta de intervenção voltada para um melhor acolhimento a esses pacientes autistas.

A implementação da capacitação para colaboradores na área da saúde é de suma importância, visto que não se vê um preparo para estes, tanto municipal, quanto regional. Capacitar os profissionais de forma embasada com o intuito de uma melhor recepção aos pacientes, fazendo com que o ambiente em que eles se encontram, não se torne frustrante, diminuindo assim o risco de crises no momento em que antecede o atendimento.

Com instruções claras, objetivas, complementando com um feedback encorajador fazendo com que se sintam capazes de tornar o tempo de espera do autista em um momento prazeroso.

Conhecer e detectar as diferentes formas de comportamento, através de alguns princípios fundamentais, compreendendo as consequências de uma determinada forma de expressão, isto tudo

garante uma flexibilidade para conviver, mesmo que em curto período de tempo com as mais variadas atitudes sendo elas; indesejáveis e inadequadas que as crianças podem apresentar durante a espera do atendimento (Gomes; Silveira, 2016).

Nesta pesquisa, contamos com o relato de uma mãe, cujo filho é autista, é relatado as dificuldades enfrentadas em nossa sociedade, diante de todo diálogo, foi possível observar o constrangimento vivido em consultório devido as atitudes decorrentes decorrente do problema, por isso, a formação dos profissionais é de suma importância, para assim evitar situações indesejadas, tanto para o paciente e acompanhante, quanto ao colaborador.

Pode ser observado em nosso tempo, que não existe preparação aos funcionários de consultórios privados, devido essa realidade vimos a necessidade de implantar parcerias com profissionais como: Psiquiatra, Neurologista e Psicóloga etc. para ajudar na preparação dos funcionários da recepção de consultórios.

Essa proposta de intervenção vem abordar o preparo no atendimento de pessoas diagnosticadas com Transtorno do Espectro do Autismo (TEA), com a finalidade de melhor atender as suas necessidades. Preparar os colaboradores de consultório médico, é um fator primordial para assim, evitar situações em que a autista entre em crise.

Juntamente com o treinamento dos colaboradores, vimos também a necessidade do planejamento de um novo ambiente em que o paciente possa se interagir, brincar, se desenvolver, mesmo sendo de uma forma simples, mas eficaz, enquanto aguarda pelo atendimento médico.

Estabelecer um local em que os autistas se sintam atraídos em permanecer o tempo necessário, sem o risco de crises é um passo de extrema importância, é como dar um salto na melhoria do acompanhamento durante todas as fases necessárias.

Com a implementação deste novo ambiente, estará sendo evitado o desgaste emocional do autista, evitando assim a mudança do comportamento como por exemplo a agressividade.

DESENVOLVIMENTO

Pode-se observar os primeiros sintomas de autismo entre os 3 primeiros anos de idade da criança, faze esta que os pais podem observar de uma forma bem eficaz o desenvolvimento, onde ele balbucia as primeiras palavras, entre elas, as mais esperadas pelos pais “mamãe e papai”, os primeiros, passos a atenção a forma de interagir, de olhar, de tocar a observância destes comportamentos se tornam primordial para o diagnóstico precoce, afim de maiores chances de corrigir as disfunções determinantes de cada grau do TEA (SILVA, 2012).

Desde a nossa infância temos a necessidade da vida em sociedade, realidade está bem diferente das pessoas com autismo que por sua vez, apresentam muita dificuldade em se relacionar. De acordo com a análise médica, é possível analisar o grau em que se encontra o paciente.

1: Autismo Leve - Podem apresentar dificuldades na interação social e na comunicação, mas conseguem realizar atividades do dia a dia com certo suporte.

2: Autismo Moderado - As dificuldades de comunicação e interação social são mais evidentes, e a pessoa pode precisar de mais suporte para lidar com situações do dia a dia.

3: Autismo Grave - Apresentam dificuldades significativas na comunicação, interação social e comportamento necessitando de suporte constante para realizar tarefas diárias.

4: Autismo Profundo – Caracteriza-se por um comprometimento severo em todas as áreas do desenvolvimento, podendo ter dificuldades extremas na comunicação, interação social e comportamento, necessitando de cuidados intensivos e suporte especializado (BANDEIRA, 2021).

É importante ressaltar que o autismo é único para cada pessoa e pode se manifestar de maneiras diferentes. O diagnóstico e o tratamento devem ser individualizados, levando em consideração as necessidades específicas de cada indivíduo. Por isso a necessidade do treinamento para capacitar os colaboradores do consultório, juntamente com a implementação da brinquedoteca. O treinamento se dará da seguinte forma:

1. Educação sobre Autismo: Palestras e workshops para entender os diferentes espectros do autismo, características individuais e abordagens de tratamento.
2. Compreensão do Desenvolvimento Infantil: Treinamento sobre o desenvolvimento típico e atípico de crianças, para identificar sinais precoces de autismo.
3. Comunicação Eficaz: Estratégias para melhorar a comunicação com crianças autistas, incluindo o uso de comunicação visual, linguagem simples e adaptações sensoriais.
4. Técnicas de Interação: Ensinar técnicas de interação que promovam a participação e o engajamento das crianças, como o uso de brinquedos sensoriais e atividades estruturadas.
5. Gestão Comportamental: Treinamento em estratégias de manejo de comportamento, como reforço positivo, redução de estímulos aversivos e estratégias de prevenção de crises.
7. Colaboração Multidisciplinar: Promover a colaboração entre diferentes profissionais da clínica, como neurologistas, psicólogos, terapeutas ocupacionais e fonoaudiólogos, para um atendimento integrado e abrangente.
8. Avaliação e Acompanhamento: Treinar profissionais na avaliação contínua do progresso das crianças e na adaptação do plano de tratamento conforme necessário.
9. Sensibilização Familiar: Oferecer sessões de sensibilização para familiares, para melhorar o suporte às crianças autistas dentro e fora da clínica.
10. Atualização Contínua: Estimular a participação em workshops, conferências e cursos de atualização sobre autismo e práticas de intervenção baseadas em evidências.

A inclusão de uma brinquedoteca no ambiente clínico é proposta para melhor atender às necessidades de pacientes com Transtorno do Espectro Autista (TEA) durante a espera por atendimento médico. Este espaço será especialmente projetado para proporcionar um ambiente seguro, estimulante e adaptado às sensibilidades sensoriais dos pacientes autistas. A brinquedoteca terá como objetivo reduzir o estresse e a ansiedade que muitos pacientes autistas experienciam em ambientes médicos, promovendo um espaço de calma e conforto que também favorece a interação social supervisionada

e o desenvolvimento de habilidades.

Este novo ambiente será adaptado de forma a oferecer brinquedos seguros e atividades que sejam adequados para crianças com sensibilidades sensoriais variadas, incluindo itens com diferentes texturas, luzes suaves e sons tranquilos que podem ser personalizados de acordo com as necessidades do paciente. A utilização de jogos e brinquedos que promovam o desenvolvimento cognitivo e a interação social, como puzzles, blocos de montar e jogos interativos que estimulam o pensamento crítico e a cooperação, sendo um espaço tranquilo, com almofadas, tendas e itens confortáveis, permitindo que as crianças se retirem se estiverem se sentindo sobrecarregadas. O espaço deverá ser constantemente supervisionado por profissionais treinados que possam auxiliar as crianças no uso adequado dos brinquedos e na interação com outras crianças.

A brinquedoteca será projetada por um especialista em design sensorial, garantindo que todos os materiais e brinquedos sejam seguros e apropriados para crianças com TEA. Quanto a escolha dos brinquedos, será baseada em recomendações de terapeutas ocupacionais e psicólogos infantis, focando em produtos que promovam habilidades essenciais sem sobrecarregar sensorialmente as crianças, estas atividades deverão ser programadas de forma regular com alternância para manter o espaço estimulante e envolvente para as crianças.

Esta nova estrutura irá possibilitar uma diminuição do estresse e da ansiedade em pacientes autistas, proporcionando um ambiente que atende às suas necessidades antes do atendimento clínico, tornando um ambiente com Pacientes mais calmos e preparados para consultas e tratamentos após passarem tempo em um ambiente controlado e estimulante gerando assim a satisfação dos pais ou responsáveis, sabendo que seus filhos estão em um ambiente seguro e enriquecedor.

METODOLOGIA

A metodologia empregada neste estudo consistiu em uma revisão da literatura científica pertinente ao Transtorno do Espectro Autista (TEA), abarcando aspectos relacionados às suas principais

características. Paralelamente, foi realizada uma análise detalhada do contexto específico da clínica médica localizada em São Joaquim da Barra, São Paulo, por meio de observações diretas, e o relato de uma mãe de um paciente diagnosticado com TEA. Com base nos insights provenientes dessas duas etapas, foi elaborada uma proposta de intervenção que visa a implementação de um programa de treinamento especializado para colaboradores e a criação de uma brinquedoteca adaptada para pacientes autistas. A fundamentação teórica para esta proposta é respaldada pela evidência científica obtida na revisão da literatura, fornecendo uma base importante para a abordagem planejada visando à melhoria do atendimento e da experiência dos pacientes com TEA nesta clínica específica.

ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÕES

Através do depoimento da mãe, será possível identificar com mais clareza a necessidade mediante as dificuldades enfrentadas em meio a sociedade.

Segundo o depoimento da mãe, o filho não dormia até os 4 anos de idade, os médicos ainda não tinham diagnosticado com autismo. De início acharam que era Transtorno de déficit de atenção com hiperatividade (TDAH) mas não era o diagnóstico correto ainda.

Como a criança foi crescendo, os sintomas de autismo começaram a ficar mais visível e agressivos, ao escutar a palavra não, logo se agredia. Depois de muita luta e tratamento sem resultados, o filho foi acompanhado para pesquisa da Faculdade de Direito de Campinas (PUC), por uma assistente social, lá foi feito um tratamento gratuito, onde obteve muitos resultados positivos, ele teve alta aos 20 anos de idade, hoje leva uma vida normal.

A mãe relatou que o consultório médico não tem estrutura para receber esses autistas, ficava do lado de fora para esperar o atendimento do filho, isso gerava nela um constrangimento, muitas das vezes era julgada como a mãe que não dava educação ao seu filho por conta do comportamento.

Foi assim que tivemos a ideia de proposta de Intervenção, de implantar uma sala especializada onde terá atividade, para o conforto da espera do paciente, que muitas das vezes ficam o dia

todo, ou moram em outra cidade, e dependem de transporte público. E com secretárias capacitadas ao atendimento dos mesmos.

Os benefícios da implantação da sala especializada, resulta em pacientes mais calmos, as mães mais tranquilas isso leva a um atendimento com mais qualidade para assim também essas mães se interagirem entres elas e trocar experiências.

Mediante a este depoimento claro e preciso das dificuldades enfrentadas, vimos a necessidade da capacitação aos colaboradores e a brinquedoteca, como resultado para uma melhoria ao atendimento das crianças e adolescentes com TEA, nos consultórios médicos, trazendo assim um melhor resultado e satisfação ao paciente e ao acompanhante.

CONCLUSÕES / CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta de intervenção desenvolvida neste estudo surge da necessidade identificada na clínica médica em São Joaquim da Barra, São Paulo, diante da crescente demanda por atendimento de pacientes com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Ao reunir uma revisão criteriosa da literatura e uma análise detalhada do contexto da empresa, foi delineada uma estratégia abrangente que visa a capacitação de profissionais de saúde e a criação de uma brinquedoteca adaptada para pacientes autistas.

A implementação planejada de um programa de treinamento especializado para colaboradores, englobando temas como compreensão do autismo, técnicas de comunicação eficaz e gestão comportamental, é fundamental para estabelecer um ambiente acolhedor e inclusivo, visando reduzir o estresse e a ansiedade dos pacientes autistas durante a espera por atendimento médico. Da mesma forma, a concepção de uma brinquedoteca especializada oferecerá um espaço seguro e estimulante para as crianças com TEA, contribuindo para seu bem-estar e desenvolvimento

Embora este estudo não apresente resultados empíricos da implementação dessas estratégias, a proposta baseia-se em evidências teóricas sólidas e na observação direta das necessidades específicas dos pacientes autistas na clínica em questão. Portanto, essa intervenção é concebida como

um passo crucial para melhorar a qualidade do atendimento e promover uma experiência mais positiva e inclusiva para pacientes com TEA e suas famílias.

Como próximos passos, recomenda-se a realização de estudos piloto para avaliar a eficácia e a aceitação dessa intervenção, bem como o refinamento contínuo das estratégias propostas com base no feedback dos profissionais de saúde, pacientes e familiares. A disseminação dessas práticas para outras instituições de saúde também pode contribuir significativamente para a melhoria do cuidado a pessoas com TEA em todo o país, reforçando o compromisso com a inclusão e o bem-estar de todos os pacientes.

REFERENCIAS

SILVA, Ana Beatriz Barbosa; GAIATO, Mayra Bonifacio; REVELES, Leandro Thadeu. Mundo Singular: entenda o autismo. 1. ed. Rio de Janeiro: Fontanar, 2012. 11-15 p. v. 1. ISBN 978-85-390-0358-7.

SILVA, Ana Beatriz Barbosa; GAIATO, Mayra Bonifacio; REVELES, Leandro Thadeu. Mundo Singular: entenda o autismo. 1. ed. Rio de Janeiro: Fontanar, 2012. 19-20 p. v. 1. ISBN 978-85-390-0358-7

GOMES, Camila Graciella Santos; SILVEIRA, Analice Dutra. Ensino de habilidades básica: Para pessoas com autismo. Santa Felicidade: Camila Graciella Santo Gomes, 2016. Disponível em: <http://www.editoraappris.com.br>. Acesso em: 12 abr. 2024.

BANDEIRA, Gabriela. Graus de autismo: quais são e o que cada um significa? [S. l.]: Gabriela Bandeira, 2021. Disponível em: <https://genialcare.com.br/blog/graus-de-autismo/>. Acesso em: 12 abr. 2024.

RISSATO, Heloise. O que são habilidades sociais? Habilidades sociais no autismo: entenda o que são e conheça métodos para treiná-las. [S. l.]: Heloise Rissato, 2023. Disponível em: <https://genialcare.com.br/blog/habilidades-sociais-autismo/>. Acesso em: 12 abr. 2024.

**INCLUSÃO DE PESSOA COM
DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO
MERCADO DE TRABALHO**

INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO MERCADO DE TRABALHO

INCLUSION OF INDIVIDUALS WITH HEARING IMPAIRMENT IN THE JOB MARKET

Cassiana de Menezes Tomael Souza

Milena Cristina Ferreira Clemente

Rayonária Grazielly Sousa Santos

Wilian Andrade

Resumo: A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não só oferece oportunidades para esses indivíduos, mas também permite que as empresas compreendam melhor as necessidades desse grupo como clientes. Pessoas com deficiência muitas vezes são independentes e estrategistas para lidar com desafios diários, mas é essencial que a equipe esteja pronta para oferecer suporte quando necessário. No entanto, apesar da importância da inclusão, ainda há uma falta de aplicação generalizada na prática. A direção é promover a inserção de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, exigindo adaptações na estrutura física e nas equipes existentes. Essa adaptação é crucial para garantir que a pessoa com deficiência possa desempenhar suas funções plenamente.

Palavras-chave: Diversidade, Inclusão e Treinamento.

Abstract: The inclusion of people with disabilities in the workforce not only provides opportunities for these individuals but also allows companies to better understand the needs of this group as customers. People with disabilities are often independent and strategic in dealing with daily challenges, but it is essential that the team is ready to provide support when needed. However, despite the importance

of inclusion, there is still a lack of widespread implementation in practice. The primary goal is to promote the integration of people with disabilities in the workplace, requiring adaptations to both the physical structure and existing teams. This adaptation is crucial to ensure that people with disabilities can fully perform their roles.

Keywords: Diversity, Inclusion and Training

INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho é uma questão de justiça social e direitos humanos, visando garantir oportunidades iguais para todos os cidadãos. A deficiência auditiva pode apresentar uma série de desafios únicos no contexto profissional, mas com as devidas políticas e práticas inclusivas, esses indivíduos podem contribuir significativamente para a força de trabalho e enriquecer a diversidade das organizações.

Legislações como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, representam marcos importantes na proteção dos direitos e na promoção da igualdade para as pessoas com deficiência auditiva. Essa legislação estabelece diretrizes para a inclusão social e profissional, garantindo acesso a oportunidades de emprego, educação e serviços adequados de saúde e reabilitação.

Apesar dos avanços legislativos, ainda persistem desafios significativos para a plena inclusão das pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho. Barreiras de comunicação, estigma social, falta de acessibilidade em ambientes de trabalho e a necessidade de conscientização e capacitação das equipes são apenas alguns dos obstáculos enfrentados por esses indivíduos. Portanto, é fundamental explorar e abordar esses desafios para criar um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e equitativo para todos.

GRAUS E CARACTERÍSTICAS CLÍNICAS DA PERDA AUDITIVA

As perdas auditivas podem ser classificadas em diferentes graus, que vão desde leve até profundo, dependendo da intensidade dos sons que a pessoa consegue perceber.

Pelo termo do Decreto 5.296 de 2004, art. 4º, é considerada pessoa portadora de deficiência auditiva a que se enquadra com perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na seguinte forma:

- De 25 a 40 decibéis: surdez leve;
- De 41 a 55 decibéis: surdez moderada;
- De 56 a 70 decibéis: surdez acentuada;
- De 71 a 90 decibéis: surdez severa;
- Acima de 91 decibéis: perda profunda;
- Anacusia: perda total da audição;

Além disso, as perdas auditivas podem ser condutivas, sensorineurais ou mistas, afetando diferentes partes do sistema auditivo, como o ouvido externo, médio ou interno.

Quanto ao período de aquisição da perda auditiva, Katz (1999) refere que a surdez pode ser dividida em dois grandes grupos. Congênitas, quando o indivíduo já nasceu surdo. Neste caso, a surdez é pré-lingual, ou seja, ocorreu antes da aquisição da linguagem. O segundo grupo é o das perdas adquiridas, quando o indivíduo perde a audição no decorrer da sua vida. Nesse caso a surdez poderá ser pré ou pós-lingual, dependendo da sua ocorrência ter se dado antes ou depois da aquisição da linguagem.

Segundo Otacílio Lopes Filho (1997), a identificação das características da perda auditiva permite uma melhor compreensão desse fenômeno e suas implicações na vida de uma pessoa. Quanto maior o grau da perda auditiva, maiores as dificuldades na comunicação. A deficiência auditiva, con-

forme menciona Maria Cecília Martinelli Iorio (1998) tem sido considerada, por muitos séculos, como uma doença severamente incapacitante, em virtude do papel relevante da audição na comunicação humana.

A COMUNICAÇÃO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA

A comunicação é inerente ao comportamento humano e permeia todas as suas ações no desempenho de suas funções. Etimologicamente, o termo comunicar provém do latim *comunicare* e significa “por em comum”. Comunicação, no dicionário Aurélio (FERREIRA, 2011), significa o “ato ou efeito de comunicar -se”, ou seja, de “tornar comum; fazer saber”, de “transmitir-se, propagar-se”, “travar ou manter entendimento; entender-se”.

Nesse sentido, a comunicação pode ser entendida como um processo de troca e compreensão de mensagens enviadas e recebidas, a partir das quais as pessoas se percebem, partilham o significado de ideias, pensamentos e propósitos, possibilitando o aprendizado. (COSTA, 2004)

O ser humano é um ser relacional. Na presença de duas pessoas em um determinado ambiente, pressupõe-se que exista comunicação, afinal, considera-se uma das propriedades da comunicação a “impossibilidade de não-comunicar” (WATZLAWICK et al., 1991). Compreende-se, assim, que a comunicação envolve competência interpessoal nas interações e é a base do relacionamento entre seres humanos

Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS

A trajetória do surdo na alfabetização em Libras - Língua Brasileira de Sinais, pode variar dependendo de vários fatores, como o acesso à educação bilíngue, o apoio da família e da comunidade surda, e as políticas educacionais do país. No entanto, geralmente, a alfabetização em Libras começa cedo na vida de uma criança surda, preferencialmente na primeira infância.

Sabemos que a Libras é uma língua completa, que possui estrutura linguística igual a outras línguas orais. A grande diferença está na forma de perceber as informações, pois, no caso da Libras, é por meio da visão e produzida pelos movimentos do corpo, em especial, com o uso das mãos. (MORAIS; PLINSKI; MARTINS, 2019, p.26)

Inicialmente, a criança surda pode aprender a língua de sinais naturalmente por meio da interação com familiares, amigos e professores surdos. Isso proporciona uma base sólida para a comunicação e compreensão do mundo ao seu redor. Durante o período pré-escolar e escolar, a criança pode ser matriculada em escolas bilíngues para surdos, onde a instrução é fornecida em Libras e há um foco na cultura e identidade surdas.

A Libras é uma das línguas utilizadas no Brasil e reconhecida nacionalmente pela Lei no. 10.436/2002. Embora seja uma das línguas faladas nacionalmente, ainda há um número relevante de pessoas que vê a Libras apenas como mímica, gestos soltos no ar, movimentos sem nexos ou, ainda, simplesmente como uma cópia fiel da língua portuguesa. Pesquisas na área da Linguística Aplicada apontam que há uma complexidade na estrutura gramatical da Libras, inclusive no que se refere às formas de expressão e à sua contextualidade, assim como há em qualquer outro idioma ou língua oral, de modo que é possível expressar ideias de diversos níveis de compreensão e complexidade. (MORAIS; PLINSKI; MARTINS, 2019, p.26)

Na alfabetização em Libras, os surdos aprendem a ler e escrever na língua de sinais, utilizando recursos visuais e espaciais. Isso inclui o ensino do alfabeto manual (as configurações de mãos que representam letras) e a compreensão de como esses sinais se combinam para formar palavras e frases. O ensino também pode envolver atividades práticas, como contar histórias, jogos e práticas de escrita.

Em 2005, ocorreu mais um fato importante para a comunidade surda no Brasil: o Decreto nº. 5.626/2005, que regulamenta e oficializa a difusão da língua de sinais e a insere como disciplina obrigatória nas instituições de ensino para a formação de professores e instrutores de Libras. Além disso, esse decreto auxilia na divulgação da língua de sinais brasileira e do português para as pessoas com deficiência auditiva/surdos nos cursos de formação de tradutores

e intérpretes de Libras, assim como garante o direito ao acesso à saúde e à educação para surdos. (MORAIS; PLINSKI; MARTINS, 2019, p. 26)

É importante ressaltar que a alfabetização em Libras não exclui a alfabetização em língua escrita (português, no caso do Brasil). A educação bilíngue para surdos geralmente inclui o ensino do português como segunda língua, com o objetivo de desenvolver habilidades de leitura e escrita na língua majoritária do país. Essa abordagem permite que os surdos sejam proficientes em ambas as línguas, facilitando sua participação na sociedade de forma plena e igualitária.

Em meados da década de 1980, surge o bilinguismo no Brasil. Muitos pesquisadores linguistas começaram a estudar e a discutir sobre esse novo método de ensino para surdos. Essa proposta reconhece o sujeito surdo e seu idioma, a língua de sinais; além disso, essa prática educacional proporciona percepções mentais, cognitivas e visuais e tem capacidade de analisar os conceitos de modo subjetivo e objetivo sobre as informações recebidas, respeitando as características e regras gramaticais do idioma. (MORAIS; PLINSKI; MARTINS, 2019, p. 28).

Uma das implicações educacionais destacadas pela Declaração de Salamanca é a promoção da educação inclusiva, que visa garantir que todos os alunos, independentemente de suas habilidades ou características, tenham acesso a uma educação de qualidade.

A Declaração de Salamanca é considerada um dos principais documentos mundiais, pois visa a inclusão social, consolidando a educação inclusiva e tendo sua origem atribuída aos movimentos de direitos humanos. Uma das implicações educacionais orientadas a partir da Declaração de Salamanca refere-se à inclusão na educação. (MORAIS; PLINSKI; MARTINS, 2019, p. 28)

METODOLOGIA

O presente estudo inicialmente estabeleceu o tema e os objetivos da proposta, a execução foi

por meio de pesquisas bibliográficas e de modo exploratório referentes ao tema proposto.

Pesquisa bibliográfica é um tipo específico de produção científica: é feita com base em textos, como livros, artigos científicos, ensaios críticos, dicionários, enciclopédias, jornais, revistas, resenhas, resumos. (MARCONI;LAKATOS, 2017).

O método de pesquisa bibliográfica foi utilizado com o intuito de trazer melhor clareza sobre o tema proposto. Com as definições e explicações sobre as questões relacionadas as pessoas com deficiência (PCD). Para que as informações se complementem o método de pesquisa exploratória também foi utilizado.

Segundo Gil (2002, p.41) pesquisas de forma exploratórias proporcionam a familiarização do problema proposto e conseqüentemente o levantamento das hipóteses ficariam mais explicitos. Seu objetivo principal é aprimorar as presentes ideias ou descobertas feitas durante a pesquisa.

Este método ajudou no momento de fazer o levantamento das questões relacionadas as mudanças que seriam necessárias no ambiente de trabalho para a inclusão de PCD.

CONCLUSÕES / CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando o amplo panorama delineado sobre a inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho e as políticas legislativas que visam garantir seus direitos e oportunidades, é evidente que a questão transcende a mera necessidade de justiça social para se tornar uma necessidade econômica e ética. A inclusão não apenas proporciona oportunidades para indivíduos com deficiência, mas também enriquece a diversidade e a compreensão dentro das organizações, além de permitir uma melhor compreensão das necessidades desses indivíduos como consumidores.

É crucial reconhecer que a deficiência auditiva apresenta uma série de desafios únicos no ambiente de trabalho, desde questões de comunicação até adaptações físicas necessárias. Portanto, a implementação eficaz de políticas de inclusão requer não apenas uma mudança na mentalidade organizacional, mas também adaptações estruturais e o desenvolvimento de equipes capacitadas para

oferecer suporte quando necessário.

Apesar dos avanços legislativos, ainda há obstáculos significativos a serem superados, como barreiras de comunicação, estigma social e falta de acessibilidade nos ambientes de trabalho. Portanto, é fundamental que as empresas não apenas adotem políticas inclusivas, mas também promovam a conscientização e a capacitação das equipes para garantir um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e equitativo para todos.

A alfabetização em Libras representa um passo crucial na promoção da inclusão de pessoas com deficiência auditiva, permitindo que elas se comuniquem de forma eficaz e participem plenamente da sociedade. No entanto, é importante reconhecer que a inclusão vai além da linguagem e envolve a criação de ambientes que valorizem a diversidade e promovam a igualdade de oportunidades para todos os funcionários.

Em suma, a inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho não apenas é uma questão de justiça social, mas também é essencial para promover a diversidade, enriquecer a compreensão e garantir oportunidades iguais para todos os cidadãos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 10.436/2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 de Abril de 2002. Acesso em: 5 de maio. 2024.

_____. Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 3 dez. 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 07 maio 2024.

_____. Declaração de Salamanca e de ação sobre necessidades educativas especiais. Brasília:

UNESCO, 1994.

Gil, Antônio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARCONI, M. A., & Lakatos, E. M. (2017). Fundamentos de Metodologia Científica (8ª ed.). São Paulo: Atlas.

MORAIS, Carlos E L. et al. Libras. [S.l.]: Grupo A, 2019. E-book. ISBN 9788595027305. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595027305/>. Acesso em: 17 maio 2024.

CASAMAGALHÃES. Acessibilidade em supermercados. Disponível em: <https://www.casamagalhaes.com.br/blog/atendimento/acessibilidade-em-supermercados/>. Acesso em: 01 mar. 2024.

SOUZA, Gabriela. TCC - Gabriela Souza. 2019. 35 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em [Nome do Curso]) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2019. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/6015/1/TCC%20-%20GABRIELA%20SOUZA.pdf>. Acesso em: 08 mar. 2024.

CATHO PARA EMPRESAS. Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho. Disponível em: <https://paraempresas.catho.com.br/pessoas-com-deficiencia-e-o-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 15 mar. 2024.

METADADOS. 9 motivos para a contratação de pessoas com deficiência. Disponível em: <https://www.metadados.com.br/blog/9-motivos-para-a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia#:~:text=A%20pessoa%20com%20defici%C3%Aancia%20pode,aprendizados%20sobre%20inclus%C3%A3o%20e%20cooper%C3%A7%C3%A3o..> Acesso em: 17 mar. 2024.

CATHO. Profissão Estoquista. Disponível em: <https://www.catho.com.br/profissoes/estoquista/>. Acesso em: 03 abr. 2024.

Estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Interação em Psicologia, [S.l.], v. 24, 2020. ISSN 1981-8076.

Capítulo 4

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA ÁREA ADMINISTRATIVA EM ESCRITÓRIO DE USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA ÁREA
ADMINISTRATIVA EM ESCRITÓRIO DE USINAS DE AÇÚCAR E
ÁLCOOL**

**INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE ADMINISTRATIVE
AREA OF SUGAR AND ETHANOL MILL OFFICES**

Cláudio Simões Chuva Anjo

Giovana Beatriz Ribeiro Campos

Letícia Ribeiro da Silva

Luciano Cicero Silva

Resumo: Este artigo propõe a adoção de políticas corporativas para nortear o desenvolvimento de um programa de inclusão de pessoas com deficiência (PCD) ou consolidar iniciativas do tipo que já estejam em execução, mas com resultados insuficientes, em empresas do ramo alcooleiro. Utilizando uma abordagem multimodal, focada nas corporações com baixos índices de inclusão e de diversidade de colaboradores, é possível reverter o cenário e tornar-se referência nestes quesitos, alcançar maior visibilidade e simpatia de clientes e de parceiros comerciais, e impactar positivamente a população local.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência, Inclusão, Setor Alcooleiro, Programa de Inclusão, Gestão de Pessoas

Abstract: This article proposes the adoption of corporate policies to guide the development of an inclusive program for hiring people with disabilities, or to consolidate existing initiatives which yielded insufficient results, for companies within the alcohol-sugar industry. By using a multimodal approach focused on corporations with low inclusion and diversity rates among employees, it is possible to

reverse the situation and become a benchmark in these areas, achieve greater visibility and favorability among customers and business partners, and have a positive impact on the local population.

Keywords: People with Disabilities, Inclusion, Alcohol-Sugar Industry, Inclusive Program, People Management

INTRODUÇÃO

Atualmente, a pauta sobre diversidade e inclusão dentro das organizações vem sendo cada vez mais abordada. Conforme o Banco Mundial, em 2021 haviam mais de 7,88 bilhões de pessoas no mundo e segundo o IBGE do mesmo ano, 213,3 milhões dessas se encontravam no Brasil. Diante da pluralidade de habitantes no país, destaca-se que mais de 18,6 milhões possuem algum tipo de deficiência, ou seja, mais de 8,9% da população brasileira. Em consideração a esses dados, é possível compreender-se o motivo da alta da pauta e ressaltar a importância da mesma, já que a inclusão é um trabalho contínuo e de grandes desafios, ainda mais em relação a pessoas com deficiências. As PcD (pessoa com deficiência), são aquelas que tem limitações de longo prazo, podendo ser física, mental, intelectual ou sensorial. Apesar de suas restrições, essas pessoas possuem seus direitos assegurados e garantidos no mercado de trabalho. A Lei 8.213, art. 93, prevê que todas as empresas com mais de 100 funcionários devem ter acima de 2% dos seus cargos preenchidos com PcD. Apesar da existência de leis para proteger seus direitos, ainda se existe muito capacitismo dentro das empresas, uma forma equivocada de pensar que eles são incapazes de alcançar bons resultados e realizar ações adequadas, os forçando a permanecer estagnados sempre na mesma posição, sem uma perspectiva de melhoria, reconhecimento e progressão na carreira.

É necessário pensar-se mais afundo dentro das organizações, a inclusão de PcD não deve ser baseada apenas em uma obrigação legal, mas sim, em uma forma de garantir acesso à todas as oportunidades em uma corporação de forma igualitária, visando, dessa forma, a diversidade. Nesse

artigo, será abordada a dificuldade na inclusão de PcD dentro da área administrativa de uma Usina de Açúcar e Álcool, apresentando as barreiras e problemas organizacionais que a complexificam. Serão utilizados métodos de análise e combate para reverter essa situação.

DESENVOLVIMENTO

Essa proposta de intervenção baseia-se em um escritório de um grupo de empresas que atua no setor sucroalcooleiro. Fundada no interior de São Paulo, na década de 80. Seus proprietários começaram como produtores rurais e, posteriormente, viram a oportunidade de investir na industrialização, especialmente da cana-de-açúcar no estado de Goiás, mas o escritório continua no interior de São Paulo. Possui com capital próprio e pouco manejo de cana de fornecedores e estrutura organizacional verticalizada, pois há uma clara distinção entre os diferentes níveis hierárquicos.

Em consulta as informações disponibilizadas em site próprio, identifica-se que a empresa não informa sua identidade organizacional (missão, visão e valores), disponibilizando apenas fotos sem legendas, não especificando suas políticas internas para gestão do meio ambiente.

Em outros canais de comunicação, foi levantado que as quatro usinas possuem 81.850 hectares de lavouras de cana-de-açúcar. A primeira safra de álcool ocorreu em 1982, produzindo 4.891.000 litros de álcool anidro. Já a primeira safra de açúcar aconteceu em 1992, com 502.000 sacos de 50 kg³. O faturamento cresceu 50,8% em 2021, segundo balanços publicados pela empresa. A receita líquida somou R\$ 1,467 bilhão em 2019. Em 2020, foi de R\$ 971,4 milhões.

O escritório possui cerca de 200 funcionários ocupando setores diversos, mas somente duas pessoas com deficiência física, um deles afastado por tempo indeterminado. Sendo assim, a proporção de colaboradores com algum tipo de deficiência passa longe do que é observado ao nível nacional.

Segundo o artigo 93 da Lei 8.213/1991, a empresa deveria ter em seu quadro de colaboradores, pelo menos quatro pessoas PcD e a mesma não atende nem a quantidade mínima. Mas essa questão vai muito além de números, pois não há quantidade máxima. Dessa forma, ela poderia ofertar

muito mais vagas. Mas antes disso, também é necessário olhar de forma mais ampla para suas instalações a fim de receber essas pessoas.

São observados vários obstáculos na estrutura física, dentre eles, falta de segurança, falta de rampas, e as já existentes muito íngremes, poucos banheiros adaptados, portas de difícil abertura, setores funcionais e essenciais no segundo andar, um deles o setor de Recursos Humanos, com escadas em espiral e escadas com material metálico.

Quanto ao departamento de Recursos Humanos, obviamente ele deveria estar no primeiro andar e de fácil acesso, já que é um dos setores mais importantes e o que faz a conexão entre empresa e colaboradores, além da integração humanizada aos demais departamentos.

Na ABNT NBR 9050 vemos que:

Esta norma estabelece critérios e parâmetros técnicos a serem observados quanto ao projeto, construção, instalação e adaptação do meio urbano e rural, e de edificações às condições de acessibilidade. (...) Esta Norma visa proporcionar a utilização de maneira autônoma, independente e segura do ambiente, edificações, mobiliário, equipamentos urbanos e elementos à maior quantidade possível de pessoas, independentemente de idade, estatura ou limitação de mobilidade ou percepção. (Associação Brasileira de Normas Técnicas, 2015, p. 1)

Considerando o apurado acima, observa-se que a empresa não está preparada para receber adequadamente seus colaboradores, sendo eles deficientes ou não e ainda, estando em discordância com a legislação vigente.

A discussão sobre a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho é importante, pois, se existe a necessidade de tornar as empresas inclusivas e diversificadas, em especial a tratada nesse artigo, a Usina de Açúcar e Alcool, uma vez que a sociedade brasileira é heterogênea com diferentes seguimentos representativos, tais como raça, gênero, orientação sexual, religião e condição física e mental.

O ordenamento jurídico na Constituição Federal de 1988, dispõe no capítulo dos Direitos e

Deveres Individuais e Coletivos, em seu artigo 5º, que “(...) todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (...)”, e no capítulo dos Direitos Sociais, no artigo 7º, inciso XXXI, expressamente proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Percebe-se que justificar a importância da inclusão das PcD no mercado de trabalho, vai além do panorama social e alcança o econômico e o moral. A Lei de cotas conta com pouco mais de 30 anos, e vem sofrendo desafios para ser plenamente cumprida. E são dessas dificuldades de cumprimento legal que se importa a discorrer sobre essa inclusão nas empresas em geral.

A Lei de cotas, n. 8213/91, estudada pelo Ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, busca um aprimoramento visando que, seja devidamente cumprida pelos empregadores.

Em consideração a isso, destacam-se algumas justificativas sobre a relevância da inclusão das pessoas com deficiência tanto na Área Administrativa da Usina, quanto nas empresas do Brasil inteiro:

Em primeiro lugar, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado promove a diversidade e a representatividade dentro das empresas. Vive-se em uma sociedade extremamente plural e é fundamental a criação de ambientes de trabalho que reflitam a sociedade em sua totalidade.

Outro ponto importante, a relação ao cumprimento dos dispositivos legais referidos na justificativa e na introdução deste estudo, uma vez que leis e regulamentos exigem que as empresas empreguem certa porcentagem de pessoas com deficiência e que não façam nenhuma distinção entre os empregados, dessa forma, não há motivos para que essas normas não estejam sendo cumpridas.

A inclusão das PcD, deve acontecer também, pois contribuirá para o crescimento econômico da Usina de Açúcar e Alcool devido ao aumento da produtividade, e, para o país, em razão do aumento da renda disponível desses cidadãos, o que reduz a dependência de benefícios governamentais.

Para o empregado PcD, o acesso a este emprego promove seu desenvolvimento profissional e pessoal, das suas habilidades, construção de redes de contatos e a melhoria da autoestima e independência. Além disso, as empresas que seguem as determinações legais e contratam os funcionários

sem distinção, demonstram que têm uma cultura organizacional mais positiva e inclusiva, e isso é satisfatório para os funcionários das empresas e também para os consumidores que direta ou indiretamente consomem os produtos, ou serviços.

Ademais, quando a Usina de Açúcar e Alcool, ou qualquer outra empresa, contrata servidores PcD, demonstram responsabilidade social corporativa e promoção de igualdade de oportunidades para todos os membros da comunidade, além de responsabilidade legal, uma vez que estarão cumprindo a Constituição Federal e Legislações Infraconstitucionais.

METODOLOGIA

A metodologia científica adotada neste estudo baseia-se em uma abordagem sistemática e iterativa, inspirada no ciclo PDCA (Plan - Do - Check - Act/Adjust), visando promover melhorias contínuas na gestão da qualidade e inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no ambiente de trabalho de um escritório pertencente a um grupo de empresas do setor sucroalcooleiro. Inicialmente, foram identificadas as áreas que necessitavam de intervenção, seguido pelo planejamento detalhado das ações a serem implementadas. Em seguida, as medidas foram executadas, envolvendo desde a formação de comissões multidisciplinares até a realização de reformas físicas e revisão de políticas internas. Posteriormente, foi realizada uma fase de verificação para avaliar a eficácia das mudanças implementadas, por meio da coleta e interpretação de dados, seguida pela aplicação de ajustes necessários para otimizar os resultados obtidos. Essa abordagem metodológica permite uma análise abrangente e estruturada, garantindo a promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e a melhoria contínua dos padrões de gestão da qualidade.

ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÕES

CICLO PDCA

Planejar

Identificar locais onde é preciso haver manutenção ou melhoria, conforme necessário, de pontos de infraestrutura da empresa que dificultam a acessibilidade de pessoas com deficiência.

Estudar melhorias nos processos de recrutamento e seleção do setor de RH, com mapeamento de vagas e habilidades dos PCD.

Incluir ativamente as pessoas com deficiência no plano de cargos e salários, e desenvolver um plano de carreira para estes colaboradores.

Observar o atual código de ética da empresa, e buscar soluções para que este cubra a consolidação de práticas mais inclusivas e de promoção da diversidade no contexto da companhia, ditando a conduta ideal a ser adotada pelos colaboradores, independente de condições sociais ou de mobilidade, ou de sexualidade e etnia.

Encontrar caminhos para alcançar maior entrosamento da empresa com a sociedade, através de eventos e palestras baseados em responsabilidade e ações sociais.

Garantir que os PCD tenham o mesmo acesso aos incentivos que outros funcionários usufruem, como premiações, bônus, promoções e similares.

Considerar o clima organizacional como fator relevante de acompanhamento dos resultados das reformas propostas.

Identificar e neutralizar ambientes férteis para o desenvolvimento de posturas tóxicas ou preconceituosas, além de estimular práticas e condutas mais responsáveis, respeitosas e empáticas entre os colaboradores.

Executar

Para reformas e manutenção, deve-se formar uma comissão mista, composta por um funcionário da manutenção, um técnico de segurança do trabalho e um membro do jurídico da empresa, além de um representante da sociedade com experiência em acessibilidade, e um auditor externo. Os padrões a serem melhorados devem superar, no mínimo, em 25% os valores previstos em lei.

Estabelecer um plano especial de enquadramento de pessoal, conforme as habilidades e limitações físicas individuais, para melhor aproveitamento, integração e retenção dos contratados, além de acompanhar e estimular o desenvolvimento profissional destes.

Criar o PCP (Programa de Capacitação de Pessoal), que deverá mapear pontos de melhoria junto aos gestores, caso a caso, para oferecer especializações técnicas e incentivar a formação acadêmica das equipes.

Identificar as demandas de treinamento interno para que os colaboradores envolvidos na intervenção, de fato, estejam aptos e comprometidos a colocá-la em prática.

Auditar e reformar o código de ética da organização. Para tal, será necessário um ciclo de reuniões entre jurídico e consultores externos. A finalidade é dar retaguarda aos funcionários que encontrarem problemas recorrentes no seu ambiente de trabalho, seja quanto ao relacionamento com seus colegas e chefes, seja por outras questões, por meio da implementação de uma ouvidoria interna, garantindo o sigilo das reclamações por ela recebida, sempre que for necessário.

Realizar pesquisas periódicas de clima organizacional para acompanhar a evolução de percepções das equipes ante às mudanças em curso aqui propostas, bem como disponibilizar formulários online para colher sugestões e reclamações.

Ambos os levantamentos devem preservar a fonte dos dados.

Criar um cronograma de eventos internos e externos, cujo conteúdo esteja alinhado com os fundamentos desta proposta.

Buscar parcerias com ONGs para desenvolver uma agenda de ações sociais.

Conferir

Através da coleta e interpretação de dados, viabilizar análises dos gestores e pesquisas adicionais, para avaliação e monitoramento das mudanças previstas e de seus resultados. Listas de checagem e questionários deverão ser aplicados nesta fase.

Verificar se a demanda de resultados foi atendida. Caso o retorno seja insuficiente, revisar diagnósticos, elaborar relatórios e encaminhá-los aos diretores responsáveis para que medidas sejam adotadas em reuniões posteriores. Caso se obtenha retorno além do previsto, indicar no relatório, entre outros itens, os pontos positivos que foram cruciais para se obter o resultado, a fim de estabelecer padrões cada vez maiores.

Aplicar e ajustar

Reformular o regimento interno da empresa, e seus demais códigos, para que cada medida, com base na sua eficácia, seja praticada e eventualmente readequada, mas sem perder seu propósito inicial.

Reunir, periodicamente, a diretoria da companhia com seus principais gestores e parceiros desta iniciativa, para mensurar os ganhos, as perdas, e as não conformidades. Com base nos levantamentos, elaborar planos de ação preventiva, corretiva e de melhoria, buscando otimizar os processos e dar continuidade aos bons resultados.

INFRAESTRUTURA

A proposta de tornar acessíveis as instalações da companhia, focando em facilidades

e padrões mais generosos que os previstos em lei, visa oferecer um suporte diferenciado às PcD que já trabalham na empresa, inclusive a seus clientes, fornecedores, e visitantes em geral que possuam condições especiais de mobilidade, sendo assim, uma iniciativa que se estende tanto a seus colaboradores, como a diversos indivíduos que estão relacionados com esta corporação.

Além de oferecer infraestrutura adequada, para expandir a participação de pessoas com deficiência no quadro de colaboradores é necessário oferecer atrativos para que mais pessoas nestas condições, antes de tudo, se candidatem às vagas ofertadas.

RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E BENEFÍCIOS OFERTADOS

Exemplificando, benefícios complementares voltados ao bem-estar e à saúde, como convênios de fisioterapia e atividade física, por exemplo, tornam o processo seletivo ainda mais desejado por candidatos PcD.

É preciso cuidado para não constranger os candidatos durante o recrutamento, expondo excessivamente eventuais dificuldades e limitações. De acordo com CARREIRA (1995), “Apesar de alguns fatores serem limitantes, o recrutamento deve ser o mesmo adotado para pessoas não portadoras de necessidades específicas, pois o objetivo é que ambas concorram em condição de igualdade.” (apud EVANGELISTA et al., 2020, p. 6).

Entretanto, tornar o recrutamento mais atraente e humanizado, é tão importante quanto reter essas pessoas na equipe. A meta é que elas possam identificar na empresa a mesma oferta de oportunidades que pessoas sem necessidades especiais possuem para desenvolvimento profissional, e que está se torne referência na busca de equidade entre seus membros a longo prazo.

Segundo o “PcD em foco” (2017), é importante manter um olhar atento para reter e desenvolver os novos colaboradores, o que, da mesma forma que na contratação de pessoas sem deficiência, contribui para evitar frustrações e rotatividade.

Uma implementação que gera impulsão no recrutamento, aumenta o engajamento e reduz o turnover (taxa de rotação de empregados), é o plano de carreira. Talentos que antes não consideravam fazer parte da empresa, passam a tê-la como parte do seu próprio crescimento profissional. É esperado que pessoas que se encaixam em condições diversas também sejam atraídas por este benefício, e serão igualmente bem-vindas. Entretanto, como o foco desta intervenção é a inclusão de PcD, existem fatores específicos a serem trabalhados para gerar maior interesse deste grupo.

De acordo com Carreira (2023), é essencial realizar a avaliação de habilidades e interesses, identificar metas profissionais e analisar o ambiente de trabalho podem ser considerados pilares no desenvolvimento deste plano.

Encontrar no candidato metas, valores e pontos de vista que se alinhem aos da empresa, especialmente no caso dos PcD, é fundamental, visto que estes geralmente são contratados apenas para atender cotas previstas em lei, sem qualquer comprometimento daquela em integrá-los no seu cotidiano, e tratá-los como o capital intelectual que de fato representam. Havendo sinergia entre as partes, a satisfação é mútua.

Experiências passadas no mercado de trabalho, formação, e qualificações técnicas são variáveis igualmente essenciais na aferição de compatibilidade do candidato com as vagas ofertadas pelo empregador.

CAPACITAÇÃO DE COLABORADORES

Considerando ainda que, nem sempre é possível selecionar pessoas que estejam de fato qualificadas para ocupar determinados postos de trabalho, e que a empresa, talvez, enfrente ainda mais dificuldade para ocupá-los com PcD atendendo aos mesmos requisitos, se faz necessária a criação de um programa de capacitação intelectual, incluindo treinamentos internos e bolsas de estudos para cursos de ensino técnico ou superior. Assim, a companhia não fica refém de apenas procurar mão de obra alinhada com suas demandas, mas tem voz ativa na formação de seu pessoal.

Conforme Garcia (2022), a cada ano, as empresas enfrentam crescentes desafios para preen-

cher vagas, abrangendo desde as mais simples até algumas funções que demandam maior preparo e formação.

Paralelo a resolver necessidades internas, a empregadora deixa um legado de valorização de seus colaboradores, incluindo os PcD ativamente nos seus resultados, e estimulando mais empresas a fazerem o mesmo.

CARREIRA

Promoções e bonificações baseadas em mérito devem ser ofertadas igualmente às PcD, com objetivos realistas e estabelecidos conforme o nível de deficiência e dificuldade de cada um, considerando que a disponibilização de tecnologias assistivas pode ser relevante para extrair o seu verdadeiro potencial.

Baseado nas metas, é possível alcançar conquistas de curto e longo prazo que irão ditar o desenvolvimento e conseqüente evolução da carreira do PcD na empresa.

Com as qualificações adquiridas na companhia, e eventuais promoções alcançadas pelo colaborador com deficiência, é esperado que sua remuneração aumente no passo que sua carreira também evolui. Entretanto, é preciso cuidado para não abrir exceções aqui. Se um funcionário comum é bonificado por algum projeto bem-sucedido ou é promovido, subindo de faixa salarial, uma PcD que faz parte da mesma equipe e fez parte do mesmo resultado alcançado pela empresa, deve ter o mesmo reconhecimento por parte desta.

Por isso a importância da inclusão das PcD também no programa de cargos e salários, deixando bem claro (desde o recrutamento) que elas terão direito a participar de forma justa e igualitária do mesmo programa que os demais colaboradores têm acesso, com os mesmos incentivos, de forma bem estruturada, onde remunerações são previstas para cargos específicos, evoluindo conforme a hierarquia e a responsabilidade alcançadas, independentemente de sua condição física.

CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAIS

Outro quesito, não menos importante que o incentivo e o acompanhamento da carreira, é o da cultura organizacional. Para Chiavenato (2010), “cultura organizacional é o conjunto de hábitos e crenças, estabelecidos por normas, valores, atitudes e expectativas, compartilhadas por todos os membros da organização (...) e que distingue uma organização das demais.” (apud, DA CRUZ, Wilbert. 2014, p. 4).

É fundamental, assim, a promoção de uma cultura de inclusão, ética e diversidade entre os funcionários, incluindo executivos e pessoas-chave ou em cargos de comando. Ao acumular vícios culturais e posturas preconceituosas, o “alto escalão” pode comprometer esta proposta. Parte primordial do processo implica em que estas pessoas saibam lidar com PcD e pessoas das mais diferentes origens e culturas, dividindo consigo posições de liderança semelhantes às suas.

Mudanças no código de ética e no regulamento institucional podem ser necessárias e devem ser úteis para promover a consolidação da boa relação entre colaboradores, especialmente PcD e minorias. Uma auditoria externa ou um comitê de regulação independente pode ser designado para monitorar o clima organizacional neste aspecto.

Como forma de integrar os novos integrantes (PcD) à equipe que já faz parte da companhia, além de reuniões, treinamentos internos e elaboração de novos procedimentos padrão, é altamente indicado que haja um seminário ou evento equivalente que traga especialistas no assunto e fomente a discussão da temática de acessibilidade, das boas práticas no ambiente de trabalho e da diversidade cultural, por meio de palestras e debates acerca dos desafios que esta classe enfrenta em todos os espaços.

Este evento poderá ser aberto para a comunidade e servir como forma de divulgar os avanços que a empresa pretende alcançar, o seu posicionamento ante à concorrência e estender o crescimento de seus funcionários na temática das PcD a vários setores da sociedade, promovendo evolução de pessoas que sequer fazem parte da companhia, e ampliando sua visibilidade a novos clientes, investidores e parceiros em geral.

Com a implementação das práticas e políticas abordadas nesse estudo, será possível obter mais humanização nos processos internos e na gestão como um todo, isso porque as lideranças passam a considerar as limitações de cada um, através do mapeamento de cargos, mas também suas necessidades e habilidades únicas.

Com base neste artigo, se as barreiras apresentadas forem resolvidas utilizando os métodos propostos, estima-se que dentro de aproximadamente um ano, o cenário atual da empresa Usina de Açúcar e Alcool será revertido. Haverá um aumento na diversidade e inclusão na empresa, bem como uma melhora na sua cultura e clima organizacional. É importante ressaltar também, que diante a essas mudanças apresentadas, a empresa terá uma grande chance de inovar seus produtos e serviços, já que com sua capacitação aumentada terá acesso a talentos qualificados e únicos, o que irá melhorar sua imagem corporativa diante da sociedade.

“Uma empresa que age com responsabilidade social não traz benefícios somente à pessoa com deficiência, traz benefícios para a sociedade como forma de conscientização, traz benefícios para o país como forma de disseminação do preconceito, e traz benefícios para a empresa aproveitando todo o potencial inexplorado dessas pessoas, além do reconhecimento da participação ética e fortalecimento da marca.” (KINAIP, 2009, p.44)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É notável que são inúmeros os argumentos a respeito da justificativa e importância da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro (não só na área administrativa da Usina). Além de incluir esses empregadores de maneira igualitária, a Usina e demais empresas estarão cumprindo, ao mesmo tempo, os fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º da CF/88) quanto à dignidade da pessoa humana (inciso I) e a valorização do trabalho (inciso IV, primeira parte), e os Objetivos Fundamentais da República (art. 3º da CF/88) ao fazer seu papel na construção de uma sociedade livre, justa, solidária (inciso I) e inclusiva, e na promoção do bem de todos sem

preconceito e discriminação (inciso IV).

Conforme estudos, a Usina de Açúcar e Álcool, exaltando sua área administrativa, deve estabelecer uma maior quantidade de vagas de trabalho às PcD, assim, estará contribuindo com a ampliação da porcentagem de empregados com deficiência, o que é importante para o aspecto social, legal e cultural da empresa, e mental, econômico e autônomo da pessoa com deficiência.

Com a realidade atual do mercado, onde seus agentes travam competições acirradas e ao nível global, adotar uma postura mais humanista e menos financista pode ser a saída para manter uma corporação como referência em seu segmento ou alcançar a liderança do mesmo. Diante disso, é necessário que a Usina de Açúcar e Álcool se conscientize a respeito da relevância da inserção de pessoas com deficiência na sua área administrativa.

Assim como mulheres, negros, indígenas, e pessoas LGBTQIAPN+, as pessoas com deficiência também representam um estrato relevante da sociedade e, portanto, devem estar representadas em proporção razoável nos quadros de colaboradores das empresas, além de ter seus direitos garantidos, bem como acesso a iguais condições e oportunidades no ambiente corporativo.

Com equipes mais valorizadas, motivadas, e representando a diversidade da população em sua totalidade, se alcançam resultados melhores e mais consistentes, pois diferentes necessidades individuais e diferentes visões de mundo inspiram ideias inovadoras.

REFERÊNCIAS

1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovado pela Assembleia Geral da ONU, em 2006

ABNT. Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR 9050: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro, 2020.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Lei nº8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1991.

CARREIRA. Blog iigual, 2023. Consultoria em diversidade de recursos humanos. Disponível em <https://iigual.com.br/blog/plano-de-carreira-pcd/amp/>. Acesso em 30 Mar. 2024.

DA CRUZ, H. A.; WILBERT, A. Cultura e Clima Organizacional: uma Análise na Empresa Novo Trigo de Balneário Camboriú/sc. In: Simpósio de Excelência em Gestão de Tecnologia, 9., 2014. Resende: AEDB, 2014, p. 4.

EVANGELISTA, Douglas et al. Recrutamento e Seleção de Pessoa com Deficiência (PcD) Nas Empresas Brasileiras. 2020. 18 p. Monografia (Tecnologia em Gestão Comercial). Instituto Federal Goiano, Ipameri, 2020.

GARCIA, Amanda. Escassez de mão de obra qualificada no Brasil atingiu 81% em 2022, diz pesquisa. CNN, 2022. Disponível em <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/escassez-de-mao-de-obra-qualificada-nobrasil-atingiu-81-em-2022-diz-pesquisa>. Acesso em 31 Mar. 2024.

KINAIP, Renato. Inclusão Social de Pessoas Com Deficiência Como Fator Estratégico nas Organizações. 2009. 44 p. Monografia (Administração). Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2009

PCD. Blog PcD em foco, 2017. Plataforma de recrutamento digital para profissionais com deficiência. Disponível em <https://pcdemfocoblog.com/confira-4-acoes-que-ajudam-a-reter-e-a-desenvolver-as-pcd-na-sua-empresa/>. Acesso em 30 Mar. 2024.

**PROPOSTA DE INTERVENÇÃO:
EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO EM
UMA EMPRESA DE FERTILIZANTES E
BIOLÓGICOS**

PROPOSTA DE INTERVENÇÃO: EQUIDADE SALARIAL DE GÊNERO EM UMA EMPRESA DE FERTILIZANTES E BIOLÓGICOS

GENDER PAY EQUITY IN A FERTILIZER AND BIOLOGICALS COMPANY

Ana Julia Luchetti

Jéssica de Oliveira Ferreira

Lucas da Silva Santos

Resumo: O objetivo deste artigo é apresentar soluções para uma empresa de fertilizantes e biológicos localizada em São Joaquim da Barra- SP, onde o tema abordado é equidade salarial de gênero nas empresas. Mediante as desigualdades salariais no ambiente de trabalho, a proposta de intervenção é baseada no ciclo PDCA, que permitirá implementar e monitorar resultados positivos para promover a equidade salarial de gênero dentro da organização para que sejam remunerados de forma justa e igualitária, independente de características como gênero, etnia, idade ou qualquer outro fator não relacionado ao desempenho no trabalho. Com isso, conclui-se que através deste projeto de intervenção, tem-se grande probabilidade na promoção de um ambiente saudável, contribuindo para a retenção de talentos e uma cultura organizacional inclusiva e diversificada.

Palavras-chave: Salário. Gênero. Igualdade.

Abstract: The objective of this article is to present solutions for a fertilizer and biological company located in São Joaquim da Barra - SP, where the topic addressed is gender pay equity in companies. In view of pay inequalities in the workplace, the intervention proposal is based on the PDCA cycle, which will allow implementing and monitoring positive results to promote gender pay equity within the organization so that they are remunerated fairly and equitably, regardless of characteristics such

as gender, ethnicity, age or any other factor unrelated to job performance. With this, it is concluded that through this intervention project, there is a high probability of promoting a healthy environment, contributing to the retention of talent and an inclusive and diverse organizational culture.

Keywords: Salary. Gender. Equality.

INTRODUÇÃO

Este artigo aborda a equidade salarial de gênero nas empresas, atualmente este assunto emergiu uma questão central dentro das organizações, refletindo a busca por justiça e igualdade no ambiente de trabalho. Esse destaque se manifestou de diversas formas, desde greves e reivindicações de funcionários, devido a busca por equidade não ser apenas uma questão moral, mas também uma necessidade estratégica para as empresas que buscam sustentabilidade e inclusão em suas operações.

O Brasil conta com uma legislação que impõe o tratamento igualitário de salários entre homens e mulheres a partir das primeiras décadas do século XX, e as reivindicações sociais juntamente com a necessidade de regulamentação do mercado de trabalho levaram à criação, na década de 1930, de mecanismos legais de proteção das trabalhadoras.

A Constituição de 1934, por exemplo, garantiu a equidade salarial entre mulheres e homens. Contudo, alguns anos mais tarde, as mulheres foram colocadas em posição de desvantagem, posto que o decreto-lei nº 2.548/1940 permitiu que fossem pagas a elas dez por cento menos que o valor fixado para o salário mínimo. Isso somente seria revertido pela Constituição de 1967 e pela Emenda Constitucional nº 01, de 17 de outubro de 1969, as quais instituíram a proibição de diferenciação salarial por motivo de sexo e estado civil (CAPPELIN, 2008).

Com a promulgação da Constituição de 1988, o Estado brasileiro reafirmou sua postura contrária à desigualdade salarial entre homens e mulheres. No entanto, essa é uma realidade que ainda está longe de ser superada. Esse é um dos campos mais frágeis de intervenção das empresas

analisadas no que toca ao desejo de conferir um tratamento de equidade entre homens e mulheres.

Nos dias atuais, com o advento da globalização, e o crescimento econômico no mundo o mercado de trabalho se expandiu de tal forma que a inserção da mulher no mercado de trabalho contribui para com o crescimento da empresa.

“A organização das Nações Unidas (ONU) divulgou um estudo que apontou a presença das mulheres como fatores que contribuíram para o aumento da produtividade, da atração e retenção de talentos da reputação da empresa. (CAMPOS, 2020, S/N)”.

Por outro lado, as diferenças dos salários referente os gêneros, são enfatizadas da seguinte forma:

“Em 2019, a remuneração média das mulheres foi R\$ 1.985, cerca de 22% menor que a média dos homens, que foi de R\$ 2.555. Esses valores correspondem apenas à média do rendimento habitual de todos os trabalhos, ou seja, não incluem outros rendimentos como pensão ou auxílios do governo, por exemplo.

Segundo o IBGE, a remuneração das mulheres foi menor em todas as faixas etárias. A menor diferença foi observada no grupo entre 14 e 29 anos – 10% a menos que os homens da mesma faixa de idade. Já no grupo de 60 anos ou mais, essa diferença saltou para 36%.

Entre os principais grupos ocupacionais, as mulheres só tiveram salários maiores que os homens quando membros das Forças Armadas, policiais e bombeiros militares – em média, elas receberam 5% a mais que os homens ocupando os mesmos cargos. (SILVEIRA,2021, s/n)”.

Segundo Silveira (2021) Mulheres em cargo de direção e gerência ganham, em média 38% a menos que os homens em posições similares de trabalho. Observa-se que a diferença de idades e gerações também podem repercutir sobre o fator que leva a diferença salarial, conforme a informação a seguir:

“A igualdade salarial entre os dois gêneros também emperra conforme aumenta a idade: mulheres e homens com ensino superior, em início de carreira,

começaram ganhando mais ou menos a mesma coisa. Já aqueles com mais de 45 anos, a diferença chega perto dos 40% com a vantagem para os homens (ELIAS,2021, s/n)”.

A discrepância salarial se faz presente mesmo em atividades e setores de trabalho onde as mulheres predominam, e desempenham funções similares às dos seus colegas de profissão, em segmentos mais qualificados e quando ingressam em cargos de prestígio. Em suma, trata-se de um fenômeno generalizado por todo o mercado de trabalho (SOARES, 2010).

Diante das evidências apresentadas, torna-se imperativo que as empresas assumam a responsabilidade de combater as disparidades salariais de gênero, apesar dos avanços legislativos ao longo dos anos, as diferenças salariais persistem refletindo uma estrutura social e organizacional assim favorecendo a desigualdade.

O objetivo deste trabalho é propor uma intervenção específica voltada para uma empresa de fertilizantes e biológicos, com o objetivo de abordar as desigualdades salariais e promover a equidade de renda.

CONTEXTO

A empresa a ser estudada é localizada em São Joaquim da barra no interior de São Paulo, seu ramo de atividade é produzir insumos agrícolas renomada com mais de 50 anos de experiências. Atualmente conta com cerca de 1200 colaboradores uma equipe altamente qualificada, contendo oito unidades industriais localizadas nos municípios de São Joaquim da Barra (SP), Ituverava (SP), Serra-na (SP), Artur Nogueira (SP), Paraopeba (MG) e Patos de Minas (MG).

Seu histórico de investimento significativos em pesquisa e desenvolvimento, totalizando um valor de R\$ 14 milhões, sua missão é proporcionar melhorias socioambiental, entregando excelência em seus serviços e produtos para a agricultura.

Os seus valores são fundamentais, pois incluem o respeito ao ser humano e ao meio ambiente

tendo o compromisso com a ética e a moral, sua cultura de inovação e resultados.

Por fim, a visão é integrada em soluções sistêmicas, trabalho seguro e participativo. É uma empresa que tem um relacionamento comercial de respeito mútuo, proporciona uma transparência nos contratos, fornecem informações e tem um canal de atendimento aos seus clientes.

Apesar dos seus valores fundamentais incluírem o respeito ao ser humano, a empresa enfrenta desafios em garantir a equidade salarial entre os gêneros. Uma intervenção não se implicaria apenas pela ética e moral, faz-se necessário para que haja efetividade no quesito diversidade proporcionando valores essenciais para a empresa.

PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

A busca pela equidade salarial, tem se destacado como uma preocupação fundamental para as organizações comprometidas e eficiente em suas práticas de gestão. Nesse contexto o método Plan, Do, Check, Action (PDCA) surgiu como uma ferramenta crucial para melhorias de forma contínua dentro da organização. Por fim, a visão é integrada em soluções sistêmicas, trabalho seguro e participativo.

Para NONATO (2023) PDCA é um método de gestão que busca melhoras no processo e que se baseia em quatro princípios: Plan (Planejar), Do (Fazer), Check (Verificar) e Action (Agir). Esse método se tornou uma ferramenta principal nas organizações que buscam melhorar sua eficiência, qualidade e desempenho.

Conforme Turbino (2010), a etapa de planejamento estabelece objetivos visados, metas sobre itens de controle e métodos para atingi-las. A segunda etapa é a execução de procedimentos padrão e inicia-se pelo treinamento das pessoas que irão executar o trabalho.

A etapa de verificação consiste em, a partir dos dados coletados, comparar o resultado alcançado com a meta planejada (Campos, 1999). A ação corretiva visa eliminar, definitivamente, o problema em dois momentos: atuando sobre o resultado do problema, colocando o processo novamente em

funcionamento e atuando sobre as causas do problema, a fim de evitar sua repetição (Tubino, 2010).

PLANEJAMENTO

Nessa primeira etapa da aplicação do PDCA, a empresa deve elaborar um plano com base nas políticas e diretrizes da organização, com estratégias para resolver todos os problemas diagnosticados:

- Verificar se a direção e cultura da gestão e empresa estão totalmente engajadas e alinhadas quanto ao perfil dessa norma a ISO 9001 (Gestão de Qualidade).
- Estabelecer metas para alcançar a equidade salarial dentro da organização, a equipe de recursos humanos em colaboração com a alta administração é responsável por definir claramente o objetivo do plano de equidade salarial, utilizando estratégia da análise de dados salariais, revisão de políticas de remuneração e a implementação de sistemas de avaliação de desempenho. O custo associados variam de acordo com as medidas adotadas, como consultoria externa, treinamento e desenvolvimento dos funcionários, atualização do sistema da folha de pagamento.
- Identificar as políticas e procedimentos existentes relacionados à remuneração e identificar áreas onde possa haver disparidades salariais que será realizado através de uma profissional de recursos humanos, em parceria com o departamento financeiro, isso envolveria análise de dados salariais e entrevistas com os funcionários.

Execução

Na segunda etapa de execução, a empresa deve colocar em prática o seu plano de ação conforme estabelecido na fase de planejamento:

- Implementar mudanças necessárias para garantir a equidade salarial, como revisar as

políticas existentes, e identificar áreas de melhoria, para desenvolver novas políticas de remuneração que promovam a equidade salarial.

- Eliminar vieses na definição de salários através da implementação do processo de avaliação de desempenho mais objetivo e transparente. estabelecer critérios para determinar os salários dos funcionários através da definição de faixas salariais para cada cargo com base dos dados de mercado, experiências e qualificações sendo de divulgação para os funcionários.
- Comunicar claramente as mudanças aos funcionários e fornecer treinamento para gerentes e equipe de recursos humanos sobre os novos processos e critérios de remuneração.

Verificar

A terceira etapa avalia-se, o desempenho e os resultados obtidos na fase anterior comparando-se com as metas que foram estabelecidas:

- O departamento de recursos humanos, iria monitorar regularmente os dados de remuneração para identificar possíveis disparidades salariais com base em características como gênero, etnia e idade através da pesquisa de mercado.
- Realizar análises comparativas para garantir que os salários estejam alinhados com o mercado, através de ferramentas de análise de dados, assim facilitando para que não haja discrepâncias injustificadas entre funcionários que desempenham funções semelhantes.

Agir

Por fim, a última etapa é com base na verificação, fazendo os ajustes necessários para corrigir e melhorar o processo do ciclo PDCA:

- Se forem identificadas disparidades salariais, tome medidas corretivas imediatas para

corrigir as discrepâncias e garantir a equidade salarial.

- Avaliar continuamente o plano de equidade salarial e faça ajustes conforme necessário para garantir que os objetivos estejam sendo alcançados e que a política de remuneração permaneça justa e transparente.

METODOLOGIA

Método é o caminho pelo qual se chega a determinado resultado, ainda que esse caminho não tenha sido fixado de antemão de modo refletido e deliberado. (HEGENBERG apud MARKONI; LAKATOS, 2009).

Inicialmente, utilizou-se a pesquisa qualitativa e exploratória, por meio de dados secundários, advindos de livros, artigos e revistas, para auxiliar e ampliar o conhecimento do assunto abordado. Todos advindos de fontes fidedignas, pois gera a possibilidade de o pesquisador e leitor compreender, de forma objetiva, o tema em questão, na visão de vários autores.

RESULTADOS ESPERADOS

Segundo a proposta de intervenção com base do ciclo PDCA, a empresa que aplicar este método, conseguirá identificar, implementar e monitorar medidas eficazes para promover a equidade salarial de gênero dentro da organização. Como resultado, podemos esperar um ambiente de trabalho justo, podendo contribuir para a retenção de talentos e uma cultura organizacional inclusiva e diversificada.

CONCLUSÃO

Conclui-se que a equidade salarial de gênero é um tema crucial e requer atenção. A aplica-

ção do ciclo PDCA permitirá a empresa não somente abordar as disparidades salariais de gênero, mas também fortalecer sua reputação como uma organização comprometida, garantindo que a equidade salarial permaneça uma prioridade contínua na empresa, beneficiando não somente seus funcionários, mas também sua posição competitiva no mercado.

Este artigo destaca-se a importância de abordar essa pauta, não apenas por motivos éticos e morais, mas também por seu impacto direto na igualdade de oportunidades, na diversidade e inclusão, e no desempenho geral da empresa, contribuindo com o aumento da produtividade e a inovação.

REFERÊNCIAS

BRUSCHINI, M.C.A.; PUPPIN, A.B. Trabalho de Mulheres Executivas no Brasil no Final do Século XX. Cadernos de Pesquisa, v. 34, n. 121, jan/abr. 2004:105-138.

CAMPOS, Matheus Vieira. A força das mulheres no mundo corporativo, 2020. Disponível em: < <https://www.otempo.com.br/opinião/Matheus-vieira/a-forca-das-mulheres-no-mundo-corporativo-1.2389976>>. Acesso em: 08 abr.2024.

CAMPOS, V. F. (1999). TQC Controle da qualidade total (no estilo japonês). Belo Horizonte: DG.

CAPPELLIN, P. As Desigualdades Impertinentes: telhado, paredes ou céu de chumbo? Revista Gênero, v. 9, n. 1. Niterói, 2008:89-126. 277.

ELIAS, Juliana. Mulheres ganham 19% menos que homens- no topo, a diferença é de mais de 30%, 2021. Disponível em: < <https://www.cnnbrasil.com.br/business/mulheres-ganham-19-menos-que-homens-no-topo-diferenca-e-de-mais-de-30/>> Acesso em 08 abr.2024.

MARCONI, MARINA DE ANDRADE; LAKATOS, EVA MARIA. Metodologia Científica.6 ed São Paulo: Atlas,2009.

NONATO, Lívia. PDCA: O que é, como aplicar e quais as ferramentas, 2023. Disponível em: < <https://blog.aevo.com.br/pdca/>>. Acesso em: 10 abr.2024.

SILVEIRA, Daniel. Participação de mulheres no mercado de trabalho tem 5º ano de alta, mas remuneração segue menor que dos homens, diz IBGE. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/03/04/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-tem-5o-ano-de-alta-mas-remuneracao-segue-menor-que-dos-homens-diz-ibge.ghtml/> >. Acesso em: 09 abr.2024.

TUBINO, D. F. (2010). Manual de Planejamento e Controle da produção. São Paulo: Atlas.

GESTÃO SUSTENTÁVEL

**AMPLIANDO A RESPONSABILIDADE
AMBIENTAL: PROLONGANDO A VIDA
ÚTIL DO EVA COMO FOCO PRINCIPAL
NO PROJETO DO CICLO DE VIDA DE
PRODUTOS**

AMPLIANDO A RESPONSABILIDADE AMBIENTAL: PROLONGANDO A VIDA ÚTIL DO EVA COMO FOCO PRINCIPAL NO PROJETO DO CICLO DE VIDA DE PRODUTOS

EXPANDING ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY: EXTENDING THE USEFUL LIFE OF EVA AS THE MAIN FOCUS IN THE PRODUCT LIFE CYCLE PROJECT

Cassiana de Menezes Tomael Souza

Milena Cristina Ferreira Clemente

Rayonária Grazielly Sousa Santos

Wilian Andrade

Resumo: Este projeto tem como propósito aprimorar o processo de descarte da matéria-prima Etil, Vinil e Acetato (E.V.A), através do reaproveitamento das sobras que, de outra forma, seriam simplesmente descartadas. Ao reintegrar esses resíduos em novas aplicações, não só se evita o desperdício, mas também se reduz o potencial impacto ambiental associado à produção e ao descarte desse material. É fundamental ressaltar a importância da responsabilidade ambiental nesse contexto. A responsabilidade ambiental implica reconhecer o impacto das atividades humanas no meio ambiente e tomar medidas proativas para mitigar esse impacto. Ao adotar práticas como o reaproveitamento de resíduos, estamos não apenas reduzindo custos e otimizando recursos, mas também contribuindo para a preservação dos ecossistemas e para a sustentabilidade a longo prazo do nosso planeta.

Palavras-chave: Reciclagem, Reaproveitamento, Sustentabilidade e Ciclo de Vida

Abstract: This project aims to improve the disposal process of E.V.A raw material by reusing

leftovers that would otherwise be simply discarded. By reintegrating these waste materials into new applications, not only is waste minimized, but also the potential environmental impact associated with the production and disposal of this material is reduced. It is essential to emphasize the importance of environmental responsibility in this context. Environmental responsibility involves recognizing the impact of human activities on the environment and taking proactive measures to mitigate this impact. By adopting practices such as waste reuse, we are not only reducing costs and optimizing resources, but also contributing to the preservation of ecosystems and the long-term sustainability of our planet.

Keywords: Recycling, Reuse, Sustainability, and Life Cycle.

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa propõe uma abordagem inovadora para enfrentar os desafios ambientais associados ao material E.V.A (Acetato-vinilo de Etileno). O desperdício desse material não apenas tem um impacto negativo direto no meio ambiente, mas também pode representar uma ameaça à saúde humana, devido à liberação de substâncias tóxicas durante o processo de decomposição.

Ao buscar soluções para reaproveitar as sobras de E.V.A, estamos não apenas reduzindo o desperdício, mas também explorando novas oportunidades de uso desse recurso valioso. Nossa proposta de fabricação de calçados infantis para recém-nascidos é apenas um exemplo das inúmeras aplicações possíveis para esses materiais reciclados. Essa iniciativa não só oferece uma solução prática para lidar com os resíduos, mas também tem o potencial de criar produtos sustentáveis e ecologicamente conscientes.

Além disso, a reciclagem desses materiais desempenha um papel fundamental na construção de um futuro sustentável. Reduzir a demanda por extração de matéria-prima significa menos exploração de recursos naturais e menos impacto sobre os ecossistemas frágeis do nosso planeta. Ao mesmo tempo, economizamos energia que seria utilizada no processo de produção de novos materiais. Mais

importante ainda, ao evitar a acumulação de resíduos nos aterros sanitários, estamos minimizando os riscos de contaminação do solo e da água, além de reduzir as emissões de gases de efeito estufa associadas à decomposição de resíduos orgânicos.

Dessa forma, contribuímos para a preservação dos recursos naturais, a conservação dos ecossistemas e a redução da poluição, enquanto trabalhamos para mitigar os efeitos adversos das mudanças climáticas.

Este trabalho tem por objetivo, propor uma abordagem inovadora para lidar com os desafios ambientais associados ao material E.V.A, concentrando-se no reaproveitamento de seus resíduos. Seu objetivo específico é investigar e desenvolver estratégias eficazes para a reutilização das sobras de E.V.A em diversas aplicações, especialmente na fabricação de calçados infantis para recém-nascidos.

A justificativa reside no interesse em não apenas reduzir o desperdício, mas também em explorar de maneira sustentável as oportunidades oferecidas pela reutilização das sobras de E.V.A.

RECILAGEM

A reciclagem é um processo fundamental que envolve o reaproveitamento de materiais descartados, contribuindo significativamente para a preservação dos recursos naturais e a melhoria da qualidade de vida. Ao reintegrar esses materiais na cadeia produtiva, eles continuam a agregar valor e são utilizados novamente, evitando o desperdício e promovendo a sustentabilidade.

Essa abordagem não só beneficia o meio ambiente, ao reduzir o acúmulo de lixo em aterros sanitários e minimizar a poluição, mas também desempenha um papel crucial na conservação de recursos como água, energia e matéria-prima.

Além disso, a reciclagem é uma estratégia essencial para lidar com os resíduos sólidos, proporcionando vantagens tanto ambientais quanto sociais. Sua implementação é parte integrante da economia circular, promovendo um ciclo de produção mais sustentável e responsável.

A legislação brasileira, conforme estabelecido na Lei 12.305/2010, define a

reciclagem como o procedimento que altera as propriedades físicas, físico-químicas ou biológicas dos resíduos sólidos, visando transformá-los em insumos ou novos produtos. Por outro lado, a reutilização é entendida como o aproveitamento dos resíduos sólidos sem que ocorra qualquer transformação biológica, física ou físico-química. (BRASIL, 2010).

O ato de reciclar é de suma importância, principalmente para aquelas que utilizam recursos para fabricação de seus produtos. Devendo tornar esta prática um hábito sustentável.

Resíduos sólidos: material, substância, objeto ou bem descartado resultante de atividades humanas em sociedade, cuja destinação final se procede, se propõe proceder ou se está obrigado a proceder, nos estados sólido ou semissólido, bem como gases contidos em recipientes e líquidos cujas particularidades tornem inviável o seu lançamento na rede pública de esgotos ou em corpos d'água, ou exijam para isso soluções técnica ou economicamente inviável em face da melhor tecnologia disponível. (BRASIL, 2010).

Em síntese, os rejeitos são enquadrados como resíduos sólidos, porém, ao contrário de outros materiais, sua estrutura ou composição não oferecem possibilidades práticas de reciclagem ou reutilização. Nesse contexto, a destinação final por meio do descarte adequado emerge como a única alternativa viável para sua gestão.

MATERIAL ACETATO-VINILO DE ETILENO – E.V.A

Desenvolvido nos Estados Unidos na década de 1950, a DuPont foi uma das pioneiras a solicitar a patente desse produto em 1956, em um processo que envolveu diversos agentes da indústria. O E.V.A, um material emborrachado, flexível e durável, é derivado do petróleo, tornando-se não degradável naturalmente. Sua decomposição só é possível a altas temperaturas, cerca de 150°C, transformando-se em pó e evitando a absorção pelo solo.

O E.V.A é um plástico que possui uma versatilidade nas suas ca-

racterísticas físicas e mecânicas que o levaram a ser utilizado nas mais variadas áreas da indústria e comércio como na indústria calçadista, de brinquedos, material escolar, entre outros. O EVA expandido é exemplo amplo usado em calçados e tem menos restrições do que perfis sólidos. Tem boa absorção de som e alta resistência a impacto (ASHBY e JOHNSON, 2002).

O sucesso do EVA veio duas décadas após sua criação, quando a indústria calçadista passou a adotá-lo como substituto do couro, destacando-se por sua facilidade de limpeza, alta aderência, durabilidade, secagem rápida, visual leve e despojado, além de sua atoxicidade, garantindo segurança para o usuário.

Figura 1 - Acetato-Vinilo de Etileno – E.V.A



Fonte: Dafa Borrachas e Esponjas

No entanto, apesar de suas vantagens, a matéria-prima EVA apresenta um desafio ambiental significativo: sua decomposição pode levar de 250 a 400 anos, resultando em um grande volume de resíduos nos aterros sanitários. Além disso, esses resíduos solidificam-se devido a uma reação

química irreversível pelo calor, impossibilitando seu reprocessamento.

EXTENSÃO DA VIDA - CICLO DE VIDA DE PRODUTO

O conceito de ciclo de vida do produto é fundamental em um ambiente empresarial dinâmico, onde o mercado, os consumidores e os concorrentes estão em constante mudança.

o ciclo de vida é definido como elemento chave para o Ecodesign, pois, segundo o autor, A avaliação do ciclo de vida do produto, ou abordagem “berço-túmulo”, é instrumento de análise que permite identificar e avaliar os impactos do produto no meio-ambiente ao longo do seu ciclo de vida (incluindo a extração de matérias-primas, processamento dos materiais, produção, transporte, uso e descarte no meio após o uso) e de como as mudanças do design do produto ou nos processos de produção podem alterar estes impactos. A avaliação do ciclo de vida do produto permite levantar as consequências do design de produtos sobre o meioambiente, a economia e a sociedade. (RAMOS, 2001, p.84).

Diante dessa realidade, as empresas precisam desenvolver estratégias de posicionamento e diferenciação para garantir seu sucesso. Isso envolve o gerenciamento do investimento em cada etapa do ciclo de vida do produto, desde o desenvolvimento inicial até sua disposição final.

De acordo com o Art. 3º estabelecido na Lei 12.305/2010, os efeitos desta Lei, entende-se por: “IV - ciclo de vida do produto: série de etapas que envolvem o desenvolvimento do produto, a obtenção de matérias-primas e insumos, o processo produtivo, o consumo e a disposição final”.

Ao compreender e adaptar-se às diferentes fases do ciclo de vida, as empresas podem maximizar o retorno sobre o investimento, aproveitar oportunidades de crescimento e minimizar riscos associados ao declínio do produto no mercado.

Segundo Kotler (2006), ao dizer que um produto possui um ciclo de vida faz-se necessário aceitar os seguintes fatores:

- Os produtos têm vida limitada.
- As vendas dos produtos passam por estágios distintos, cada um deles com

- desafios, oportunidades e problemas diferentes para as empresas.
- Os lucros sobem e descem nos diferentes estágios do ciclo de vida do produto.
 - Os produtos necessitam de diferentes estratégias de produção, financeira, marketing, compras e recursos humanos de acordo com cada estágio do seu ciclo de vida.

Ainda Kotler (2006), utiliza o conceito de que a curva do CVP é dividida em quatro estágios:

Desenvolvimento de produto ou introdução ou lançamento do produto: período de baixo crescimento das vendas e alto custo de produção associado, já que o volume de produção/vendas não permite economia de escala. Nesta fase, o produto requer altos investimentos em tecnologia, propaganda, distribuição e embalagem/design. O lucro é negativo.

Crescimento: período em que uma significativa parcela dos consumidores toma conhecimento da existência do produto o que eleva seu volume de vendas e favorece o surgimento da economia de escala. Começam a surgir os concorrentes, o que faz com que a empresa invista em diferenciação para não perder a parcela de mercado que já conquistou. Com o aumento da oferta, os preços caem. Nesta fase, a empresa recupera todos os investimentos e o lucro aumenta.

Maturidade: período caracterizado por baixa no crescimento das vendas, já que os consumidores potenciais já foram conquistados. Os lucros diminuem ou se estabilizam no final deste estágio em função do aumento da concorrência.

Declínio: o produto atinge sua obsolescência e é substituído pelo concorrente mais inovador. Neste momento a empresa pára de investir em distribuição, propaganda e desenvolvimento e começa a discutir qual o melhor momento de retirar o produto do mercado ou reposicioná-lo em outro nicho.

Algumas vezes, nem todos os produtos seguem todos os estágios do ciclo de vida. Alguns produtos falham antes de atingir a maturidade, muitas vezes devido a erros de estratégia ou posicionamento de mercado. Portanto, o lançamento contínuo de novos produtos é uma estratégia adotada pelas organizações para buscar sucesso e garantir uma vida útil mais longa aos seus produtos. Por outro lado, alguns produtos podem ser tão bem aceitos pelo mercado que avançam rapidamente do estágio de introdução para a maturidade.

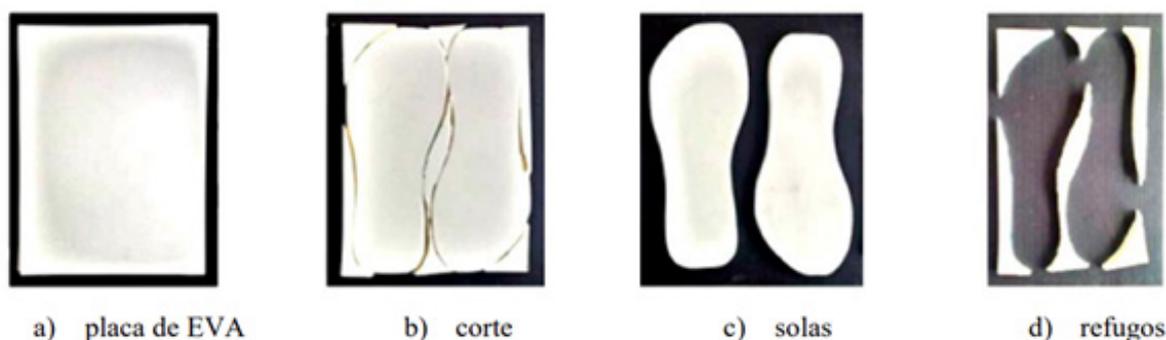
CICLO DE VIDA DE PRODUTO - E.V.A, EM UMA FABRICA DE CALÇADOS

As palmilhas desempenham um papel crucial no conforto e na funcionalidade dos calçados, e as fábricas de calçados geralmente têm processos dedicados à fabricação desses componentes.

O E.V.A, conhecido por sua maciez excepcional, proporciona um conforto incomparável ao ser utilizado em palmilhas de calçados. Sua capacidade de absorção de impactos é notável, oferecendo uma experiência livre de desconforto que pode ser causado por palmilhas convencionais.

Outro aspecto importante é a flexibilidade do E.V.A. Graças às tecnologias modernas de fabricação, o E.V.A pode ser moldado de acordo com as necessidades do usuário. Isso significa que as palmilhas feitas com E.V.A se ajustam perfeitamente aos pés de cada indivíduo, proporcionando um ajuste personalizado e confortável. Mesmo após horas de uso, o E.V.A consegue recuperar sua forma original, bastando apenas alguns momentos sem utilização para isso acontecer. Essas características fazem do E.V.A um material essencial para a fabricação de palmilhas, garantindo conforto, resistência e adaptabilidade ao usuário.

Figura 2: Estudo de forma da sola e posterior corte

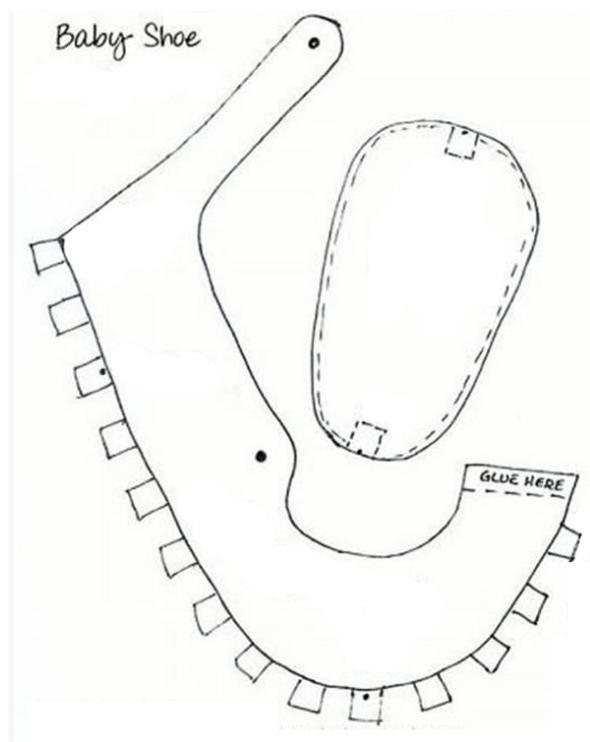


Fonte: Pedro; Pistorello, 2016.

As palmilhas são integradas ao processo de fabricação de calçados em diferentes estágios, dependendo do design e da construção do calçado. Em alguns casos, as palmilhas são inseridas na parte interna do calçado durante a montagem final, enquanto em outros casos podem ser coladas ou costuradas ao forro interno do calçado.

As sobras do material são descartadas e não reutilizadas, sendo assim causando prejuízos ao meio ambiente e devem ser reutilizadas e recicladas para evitar danos ao meio ambiente. É importante que a população saiba de como o novo produto será produzido.

Figura 3: Molde do produto reciclado



Fonte: tulipababy.wordpress.com

Para que isto chegue para a sociedade como forma positiva, é necessário que seja mostrado ao público que a sustentabilidade e reciclagem são importantes. É de extrema importância calcular o custo desta perda.

A ideia a ser implantado na fábrica de calçados será o aproveitamento do material EVA, onde ele é utilizado para fazer a palmilha das sandálias femininas, que por sua vez as sobras são descartadas ao lixo.

Sendo assim, para melhor atendimento e satisfação dos clientes, a ideia é reutilizar esses pedaços descartados de EVA pensando principalmente no conforto que essa matéria-prima tem, a nova fabricação será de sapatinho para bebê recém-nascido até 5 meses de idade, conforme mostra imagem abaixo:

Figura 4: Tênis Sapatinho em Eva



Fonte: Elo7 - Tênis Sapatinho em Eva

METODOLOGIA

Realizou-se uma pesquisa bibliográfica, que compreende a busca por referências teóricas publicadas em diversos tipos de documentos, visando obter uma compreensão mais ampla e aprofundada das contribuições científicas relevantes ao tema em análise. Esta investigação abarcou a consulta

de livros, periódicos, jornais e documentos oficiais veiculados na imprensa e disponíveis nos portais de órgãos governamentais.

Á pesquisa bibliográfica objetiva explicar um problema com base em contribuições teóricas publicadas em documentos, como livros, revistas, jornais, e não por intermédio de relatos de pessoas ou experimentos. (MARION; DIAS; TRALDI, 2002, p. 62).

Mediante os objetivos e finalidade desse estudo, do ponto de vista da abordagem, realizou-se uma pesquisa de natureza exploratória. Exploratória, porque permite uma maior familiaridade entre o pesquisador e o tema pesquisado, visto que este ainda é pouco conhecido, pouco explorado. Afirma Gil (1999, p. 43) “pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato”.

Qualitativa, porque é uma pesquisa indutiva, isto é, o pesquisador desenvolve conceitos, ideias e entendimentos a partir de padrões encontrados nos dados, ao invés de coletar dados para comprovar teorias, hipóteses e modelos pré-concebidos.

Na pesquisa qualitativa, o cientista é ao mesmo tempo o sujeito e o objeto de suas pesquisas. O desenvolvimento da pesquisa é imprevisível. O conhecimento do pesquisador é parcial e limitado. O objetivo da amostra é de produzir informações aprofundadas e ilustrativas: seja ela pequena ou grande, o que importa é que ela seja capaz de produzir novas informações. (DESLAURIERS, 1991, p. 58)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base na pesquisa realizada, é notável o potencial do EVA não apenas como um material versátil na indústria, mas também como um recurso valioso para impulsionar iniciativas sustentáveis. A proposta de reutilização de chapas de EVA descartadas como matéria-prima na pré-produção de

calçados representa uma abordagem inovadora que reflete o compromisso com a redução de resíduos e a prolongação do ciclo de vida dos materiais.

Ao adotar uma estratégia de projeto do ciclo de vida, o trabalho visa não apenas aprimorar a eficiência e a sustentabilidade na produção de calçados, mas também aumentar a conscientização sobre a importância da reutilização e da economia circular na indústria. A fase atual de desenvolvimento do projeto, centrada na concepção de novos designs, é um passo crucial para a implementação prática dessa abordagem sustentável.

Em última análise, a ideia de utilizar chapas de EVA descartadas na fabricação de sapatinhos para recém-nascidos não apenas demonstra um compromisso com a sustentabilidade e a redução de resíduos, mas também oferece uma solução prática e benéfica para o processo de reciclagem. Essa abordagem não apenas promove a economia circular, mas também destaca a importância de pensar de forma criativa e inovadora sobre como lidamos com os resíduos e recursos disponíveis em nossa sociedade.

REFERÊNCIAS

ASHBY, M. ; JOHNSON, K. *Materials and Design: the art and science of material selection in product design*. 1. ed. USA: Elsevier, 2002.p.336.

AMSEVA. Qual é o impacto do E.V.A no meio ambiente? Disponível em: <<https://www.amseva.com.br/qual-e-o-impacto-do-e-v-a-no-meio-ambiente/>>. Acesso em: 13 mar. 2024.

AMSEVA. Conheça a origem do EVA, suas aplicações e vantagens. Disponível em: <https://www.amseva.com.br/conheca-origem-do-eva-suas-aplicacoes-e-vantagens/>. Acesso em: 15 mar. 2024.

BRASIL. Lei n. 12.305, de 2 de agosto de 2010. Institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos; altera a Lei no 9.605, de 12 de fevereiro de 1998; e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 3 ago. 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112305.htm. Acesso em: 2 maio 2024.

CMV - Consórcio Público de Meio Ambiente da Região Serrana Capixaba. Dia do Meio Ambiente e a importância da reciclagem contribuindo para um futuro sustentável. Disponível em: <<https://www.cmv.es.gov.br/opiniaio/ler/2679/dia-do-meio-ambiente-e-a-importancia-da-reciclagem-contribuindo-para-um-futuro-sustentavel>>. Acesso em: 11 mar. 2024.

DAFA BORRACHAS E ESPONJAS. Acetato-Vinilo de Etileno – E.V.A. Disponível em: <https://www.dafaborrachas.com.br/>. Acesso em: 07 maio 2024.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo, SP: Atlas, 1991.

KOTLER P., KELLER K.; Administração de Marketing, 12 edição, São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

MARION, J.C.; DIAS, R.; TRALDI, M. C. Monografia para os cursos de administração, contabilidade e economia. São Paulo: Atlas. 2002.

Núcleo do Conhecimento. Proposta da Ferramenta. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/proposta-da-ferramenta>. Acesso em: 07 abr. 2024.

Pedro, Adriano; Pistorello, Roberto. Título do artigo. In: Encontro de Sustentabilidade em Projeto, 6., 2016, Florianópolis. Anais [...]. Florianópolis: UFSC, 2016. p. 351-360. Disponível em: <https://enssus2016.paginas.ufsc.br/files/2016/04/ANAIS-ENSUS-COMPLETO-2016-351-360.pdf>. Acesso em: 7 maio 2024.

RAMOS, Jaime. Alternativas para o projeto ecológico de produtos. Florianópolis: UFSC, (Dissertação de Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, p.84, 2001.

**EFICIÊNCIA E SUSTENTABILIDADE:
A SUBSTITUIÇÃO DO PAPEL
TOALHA POR SECADORES DE MÃOS
ELÉTRICOS**

EFICIÊNCIA E SUSTENTABILIDADE: A SUBSTITUIÇÃO DO PAPEL TOALHA POR SECADORES DE MÃOS ELÉTRICOS

EFFICIENCY AND SUSTAINABILITY: SUBSTITUTING PAPER TOWELS WITH ELECTRIC HAND DRYERS

Maria Nelsa dos Santos Ferreira França

Jade Micaele Garcia Nascimento

Gabriel de Paula Silveira

Jesus Fernandes da Silva

Resumo: Este artigo examina a substituição de papel toalha por secadores de mãos elétricos em uma corporação, visando avaliar os impactos ambientais, econômicos e de higiene. A análise de custo-benefício indica que a substituição do papel toalha por secadores elétricos pode resultar em economias significativas em longo prazo e contribuir para a redução do impacto ambiental. Além disso, evidenciam-se benefícios em termos de custos operacionais e eficiência higiênica. O artigo discute a implementação, benefícios esperados e desafios, fornecendo uma abordagem metodológica para empresas que buscam práticas mais sustentáveis.

Palavras-chave: Responsabilidade corporativa. Impacto ecológico. Gestão ambiental. Economia de recursos.

Abstract: This article examines the replacement of paper towels with electric hand dryers in a corporation, aiming to assess the environmental, economic, and hygiene impacts. The cost-benefit analysis indicates that replacing paper towels with electric dryers can result in significant long-term savings and contribute to the reduction of environmental impact. Additionally, benefits in terms of

operational costs and hygienic efficiency are evident. The article discusses implementation, expected benefits, and challenges, providing a methodological approach for companies seeking more sustainable practices.

Keywords: Corporate Responsibility. Ecological Impact. Environmental Management. Resource Savings.

INTRODUÇÃO

Conforme (DE HOYOS GUEVARA et al., (2019), no cenário atual de mudanças climáticas e degradação ambiental, empresas de todo o mundo estão sendo pressionadas a adotar práticas mais sustentáveis. Corroborando os estudos de Joseph et al. (2015), apontam um aumento na demanda por produtos de secagem das mãos em banheiros públicos, comércio e indústria, que está diretamente ligado ao crescimento da conscientização pública a respeito da relação entre a higiene e a saúde.

Este estudo se concentra na substituição de papel toalha por secadores de mãos elétricos em uma rede de varejo brasileira, analisando as implicações dessa mudança em termos de sustentabilidade, economia de recursos e higiene.

Tendo o objetivo de avaliar os benefícios ambientais, econômicos e sanidade da substituição de papel toalha por secadores de mãos elétricos em uma corporação, com a finalidade de contribuir para práticas de negócios mais sustentáveis. Especificamente a quantificar a redução do impacto ambiental resultante desta substituição, quantificando a redução na emissão de gases de efeito estufa e no consumo de recursos naturais. Além disso, analisar-se-á a economia de custos operacionais a longo prazo, levando em conta gastos com aquisição, manutenção e eliminação de resíduos.

SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL

Resíduos de papel estão se tornando uma tarefa desafiadora para as regiões metropolitanas na maioria dos países em desenvolvimento devido à ineficiência do gerenciamento destes resíduos, que pode tornar um grave problema ao meio ambiente (ZHRIM et al., 2016).

No Brasil, a Política Nacional de Resíduos Sólidos (Lei nº 12.305/2010) prevê a não geração, a redução, a reutilização, a reciclagem e o tratamento dos resíduos sólidos, incluindo seu aproveitamento energético. Como forma de tratamento de resíduos, se tem a disposição final em aterro, entretanto como consequência deste tratamento é a geração de chorume e emissão de gases poluentes (SOUZA et al, 2019).

Esses gases também são conhecidos como GEE (gases de efeito estufa), que causam o aquecimento global. O efeito estufa é um fenômeno natural, em que os gases retêm a energia solar no planeta. Entretanto, devido ao aumento da emissão destes poluentes devido aos processos de emissões gasosas provocados por ações antrópicas, aumentam a retenção de energia e, conseqüentemente, aumentando o impacto do efeito estufa, causando o aquecimento do planeta (RIBEIRO, HOECKEL E MORAES, 2018).

De acordo com a Associação Brasileira de Empresas de Limpeza Pública e Resíduos Especiais (2022), o Brasil alcançou em 2022 a geração de 81,8 milhões de toneladas de resíduos sólidos urbanos (RSU), correspondendo a 224 mil toneladas diárias. A geração diária per capita em 2022 foi, em média, 1,043 kg.

A análise de ciclo de vida dos secadores de mãos elétricos versus papel toalha oferece uma perspectiva clara sobre a diminuição da pegada de carbono. A adoção desses dispositivos em ambientes corporativos não só melhora a sustentabilidade das operações, mas também reflete uma economia significativa de recursos ao longo do tempo DADALTO, (2023).

Adicionalmente, a implementação de secadores de mãos elétricos contribui para a melhoria da higiene. Estudos como os de (Ramos, 2009 et. Al. Apud Redway; Knights,1998), indicam que

secadores de mãos elétricos são menos propensos a facilitar a transmissão de patógenos em comparação com papel toalha, que pode se tornar um vetor para microrganismos se não for descartado adequadamente.

Conforme os estudos de Joseph et al. (2015), o aumento na demanda por produtos de secagem das mãos em banheiros públicos, comércio e indústria, está diretamente ligado ao crescimento da conscientização pública a respeito da relação entre a higiene e a saúde.

METODOLOGIA

O método adotado envolveu uma análise quantitativa de custo-benefício, comparando os custos de operação e manutenção de papel toalha e secadores de mãos elétricos. Foram coletados dados sobre consumo de papel, custos de aquisição e descarte, bem como o investimento inicial e os custos de energia elétrica dos secadores. A avaliação considerou também a pegada de carbono associada a cada opção. O estudo é orientado para avaliar os impactos ambientais diretos e indiretos associados ao uso de papel toalha e secadores de mãos elétricos em diversas filiais de uma rede de varejo brasileira. O objetivo é determinar qual opção é mais sustentável em termos de impactos ambientais ao longo do ciclo de vida.

Coletamos dados operacionais específicos de consumo de energia dos secadores, uso de papel toalha, frequência de substituição e métodos de descarte em várias filiais. Estes dados são fundamentais para quantificar as entradas e saídas de recursos e energia. Com os dados coletados, avaliamos os impactos ambientais, incluindo a emissão de gases de efeito estufa, uso de recursos naturais, geração de resíduos sólidos e consumo de água. Comparamos os resultados com padrões de sustentabilidade estabelecidos para determinar a opção mais eficiente. Analisamos os dados para identificar as melhores práticas e possíveis áreas de melhoria. As conclusões são usadas para formular recomendações sobre a escolha entre secadores elétricos e papel toalha.

Com dados quantitativos que incluem o levantamento do consumo de energia, custos de

aquisição, instalação, manutenção e operação de cada sistema. E os dados qualitativos que consistem em conversas com os gestores.

Examinamos a eficácia dos secadores elétricos em comparação com papel toalha na redução da propagação de microrganismos, avaliando também o impacto na saúde pública através de estudos microbiológicos e feedback dos usuários finais.

ANÁLISE DE RESULTADOS E DISCUSSÕES

A implementação de secadores de mãos elétricos demonstrou resultados significativos em termos de redução de impacto ambiental, eficiência operacional e higiene. A análise quantitativa revelou que a substituição de papel toalha por secadores elétricos pode reduzir as emissões de gases de efeito estufa em até 70%, conforme dados coletados em comparação com estudos anteriores (RAMOS et al., 2009). Além disso, houve uma redução de aproximadamente 60% no volume de resíduos gerados, impactando diretamente na diminuição dos custos com disposição e manutenção.

Do ponto de vista econômico, o estudo identificou que, apesar do alto custo inicial de instalação dos secadores de R\$ 1.684.800,00, a economia gerada pela eliminação da compra contínua de papel toalha resultará em uma economia líquida significativa ao longo de cinco anos. O cálculo mostrou que, após o primeiro ano, a economia anual de não comprar papel toalha, que totaliza R\$ 505.440,00 por ano, compensa o investimento inicial, levando a um retorno sobre o investimento dentro de aproximadamente três anos.

A decisão de substituir o papel toalha por secadores de mãos elétricos é não apenas uma ação de sustentabilidade ambiental, mas também uma medida estratégica de eficiência operacional. A redução na manipulação e armazenamento de resíduos de papel toalha resultou em uma operação mais limpa e menos onerosa, liberando recursos que podem ser realocados para outras áreas críticas dentro da empresa.

No entanto, a adoção dessa tecnologia enfrentou desafios, incluindo a resistência inicial dos

usuários devido à mudança de hábitos e a preocupação com o ruído dos secadores. Ações estratégicas de comunicação e treinamento foram essenciais para superar essas barreiras, demonstrando a longo prazo os benefícios higiênicos dos secadores, que oferecem menor risco de contaminação cruzada em comparação com o papel toalha, (RAMOS, 2009 et. al. apud REDWAY; KNIGHTS,1998).

Além disso, a análise confirmou que, além das vantagens econômicas e ambientais, os secadores de mãos elétricos contribuem significativamente para o bem-estar público e a higiene. Eles proporcionam uma alternativa mais higiênica, que é fundamental em ambientes corporativos onde a saúde e a segurança dos empregados e clientes são prioritárias (BEZERRA et. al., 2007).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo demonstrou que a substituição de papel toalha por secadores de mãos elétricos em uma corporação não só favorece a sustentabilidade ambiental, mas também impulsiona melhorias operacionais e higiênicas. Conforme os dados analisados e as pesquisas revisadas, é evidente que os secadores de mãos elétricos oferecem uma redução significativa na pegada de carbono, um menor consumo de recursos naturais e uma redução nos custos operacionais a longo prazo. Estes benefícios alinham-se com as metas de desenvolvimento sustentável e responsabilidade social corporativa, promovendo um impacto positivo tanto para a empresa quanto para a comunidade em geral.

Além dos benefícios ambientais e econômicos, a implementação dos secadores de mãos elétricos contribui para um ambiente mais higiênico, reduzindo a possibilidade de contaminação cruzada e promovendo a saúde pública. Este aspecto é crucial, especialmente em contextos em que a higiene é primordial para a segurança dos indivíduos, como em empresas, hospitais e escolas.

No entanto, apesar dos resultados positivos, a implementação enfrenta desafios como o investimento inicial elevado e a resistência à mudança por parte dos usuários. Para superar esses obstáculos, é essencial uma comunicação eficaz e ações educativas que destaquem os benefícios a longo prazo dos secadores elétricos, tanto em termos de custos quanto de impactos ambientais e de saúde.

O estudo reforça a necessidade de políticas corporativas que priorizem tecnologias sustentáveis e práticas inovadoras que não apenas atendam às necessidades operacionais das empresas, mas que também promovam a responsabilidade ambiental e social. Portanto, recomenda-se que outras empresas considerem a adoção de tecnologias similares, visto que os benefícios a longo prazo superam significativamente os custos iniciais.

Dessa forma, a substituição de papel toalha por secadores de mãos elétricos representa não apenas uma decisão estratégica para redução de custos, mas também um compromisso ético com práticas de negócios mais sustentáveis e responsáveis, alinhadas com uma visão de futuro voltada para a preservação do meio ambiente e o bem-estar da comunidade.

A pesquisa conclui que a substituição de papel toalha por secadores de mãos elétricos é uma medida sustentável que beneficia não apenas o meio ambiente, mas também a economia operacional e a higiene nas empresas.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE LIMPEZA PÚBLICA E RESÍDUOS. ESPECIAIS - ABRELPE. Panorama dos Resíduos Sólidos no Brasil 2022. São Paulo: ABRELPE, 2023. Disponível em <https://abrelpe.org.br/>. Acesso em 17 de maio de 2024.

BEZERRA, Anderson Silva et al. Análise da viabilidade econômica da substituição de papel toalha por secadores de mão elétricos em banheiros públicos. *Revista Ciências do Ambiente On-Line*, v. 3, n. 1, 2007. Disponível em <https://cortecustos.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/03/estudo-secador-x-papel-toalha.pdf>. Acesso 17 de maio de 2024.

DADALTO, Fernando Servare. Alternativas sustentáveis ao uso do papel toalha: estudo aplicado em instituição federal de ensino. 2023. Disponível em <https://repositorio.ifes.edu.br/bitstream/handle/>. Acesso 17 maio de 2024.

DE HOYOS GUEVARA, Arnoldo José et al. *Desenvolvimento Sustentável e Mudanças Climáticas*. São Paulo, 2019. Disponível em <https://www.pucsp.br/sites/default/files/download/bisus/bisus2019/>

desafio1.pdf. Acesso 17 de maio de 2024.

JOSEPH, Tijo et al. A comparative life cycle assessment of conventional hand dryer and roll paper towel as hand drying methods. *Science of the Total Environment*, v. 515, p. 109-117, 2015. Disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0048969715001424>. Acesso 17 de maio de 2024.

RAMOS, Rafael G.; RANIERI FILHO, C. P.; LOBO, Renan RS. ANÁLISE DA EFICÁCIA DO SECADOR ELÉTRICO OU TOALHAS DE PAPEL PARA ENXUGAR AS MÃOS. *Revista Ciências do Ambiente On-Line*, v. 5, n. 2, 2009. Disponível em <https://sistemas.ib.unicamp.br/be310/nova/index.php/be310/article/viewFile/190/139>. Acesso em 17 de maio de 2024.

REDWAY, Keith; KNIGHTS, Brian. Hand drying: studies of the hygiene and efficiency of different hand drying methods. *WOMEN*, v. 93, n. 94, p. 68, 1998. Disponível em <https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt->. Acesso 17 maio de 2024.

RIBEIRO, Ana Carolina Borges Marques; HOECKEL, Paulo Henrique de Oliveira; MORAES, Gustavo Inácio de. Tributação sobre gases de efeito estufa no Brasil: uma abordagem de equilíbrio geral computável. *Ensaio FEE*, v. 38, n. 4, p. 683-705, 2018. Disponível em <https://www.zbw.eu/econis-archiv/bitstream/11159/4296/1/1693125579.pdf>. Acesso em 17 de maio de 2024.

SOUZA, Alessandra Ribeiro de et al. Análise do potencial de aproveitamento energético de biogás de aterro e simulação de emissões de gases do efeito estufa em diferentes cenários de gestão de resíduos sólidos urbanos em Varginha (MG). *Engenharia Sanitaria e Ambiental*, v. 24, p. 887-896, 2019. Disponível em <https://www.scielo.br/j/esa/a/tyKR6PW6G4QYhqfLHhpZggs/?lang=pt&format=html>. Acesso 17 de maio de 2024.

ZHRIM, A. Y. et al. Composting paper and grass clippings with anaerobically treated palm oil mill effluent. *International Journal of Recycling of Organic Waste in Agriculture*, v. 5, p. 221-230, 2016. Disponível em <https://link.springer.com/article/10.1007/s40093-016-0131-9>. Acesso 17 de maio de 2024.



**USO DE ENERGIA ELÉTRICA POR
HOSPITAIS DE MÉDIO PORTE: ANÁLISE
DE IMPACTOS AMBIENTAIS AO OPTAR
PELO AMBIENTE DE CONTRATAÇÃO
LIVRE (ACL)**

**USO DE ENERGIA ELÉTRICA POR HOSPITAIS DE MÉDIO PORTE:
ANÁLISE DE IMPACTOS AMBIENTAIS AO OPTAR PELO AMBIENTE DE
CONTRATAÇÃO LIVRE (ACL)**

**USE OF ELECTRICITY BY MEDIUM-SIZED HOSPITALS: ANALYSIS
OF ENVIRONMENTAL IMPACTS WHEN OPTING FOR THE FREE
CONTRACTING ENVIRONMENT (ACL)**

Ana Karolina Pereira de Almeida

Cláudio Simões Chuva Anjo

Luciano Cicero da Silva

Resumo: Este artigo aborda fatores e soluções relativas à gestão eficiente de energia elétrica em hospitais de médio porte, com base no perfil de consumo de uma instituição de saúde beneficente localizada no interior de São Paulo. Tais instalações são grandes consumidoras de energia devido à necessidade de manter operações críticas funcionando por longos períodos. A eficiência energética é vital para a qualidade dos serviços de saúde prestados. Ao analisar o consumo energético, sugerir políticas eficientes e alinhar a economia de custos à de recursos naturais, é possível estender os resultados desta iniciativa até a sociedade local, através de projetos educativos e socioambientais.

Palavras-chave: Gestão Energética, Hospitais, Projetos Socioambientais, Economia, Análise de Consumo.

Abstract: This article addresses factors and solutions related to efficient power management in medium-sized hospitals, based on the consumption profile of a charitable health institution located in upstate São Paulo. Such installations are large energy consumers due to the need to maintain critical

operations running full-time. Energy efficiency is vital for the quality of healthcare services provided. By analyzing energy consumption, suggesting efficient policies and aligning budgets with natural resources savings, it is possible to extend the outcomes of this initiative to local society, through educational and socio-environmental projects.

Keywords: Energy Management, Hospitals, Socio-environmental Projects, Economy, Consumption Analysis.

INTRODUÇÃO

A gestão eficiente de energia representa um dos principais desafios contemporâneos. Conforme cada aplicação específica e suas demandas, é altamente recomendada a investigação de estratégias alternativas que visem a diminuição do consumo energético e a participação de fontes renováveis, assegurando, contudo, que a qualidade do serviço prestado não seja comprometida.

Assim, a utilização responsável de energia elétrica em hospitais de médio porte é um ponto chave para a gestão hospitalar e para a sustentabilidade ambiental. Estas instituições são caracterizadas por um uso intensivo de energia, necessário para manter operações críticas e equipamentos de alta tecnologia em funcionamento contínuo. Além disso, a necessidade de ambientes esterilizados e controlados térmicamente aumenta a demanda por energia elétrica, tornando os hospitais grandes consumidores dentro do setor de serviços.

A eficiência energética em hospitais não é apenas uma questão de redução de custos, mas também um componente vital para a resiliência e qualidade dos serviços de saúde prestados. Diante disso, é essencial compreender as particularidades do consumo de energia elétrica no âmbito hospitalar, visando identificar oportunidades de otimização de processos e de redução de impactos ambientais e sociais.

Esta proposta de intervenção tem como objetivo analisar o perfil de consumo energético de um hospital de médio porte, sugerir melhores práticas de eficiência energética e propor soluções que

alinhem a economia de custos e a eficácia operacional com a responsabilidade ambiental. Através de uma abordagem plural, serão considerados aspectos técnicos, econômicos e ambientais, fundamentais para a implementação de estratégias eficazes de gestão energética.

CONTEXTUALIZAÇÃO

Situada no interior do estado de São Paulo, a instituição de saúde abordada neste estudo se destaca na história da saúde pública e do desenvolvimento socioeconômico locais. Fundada nos anos 40, sua inauguração aconteceu, de fato, em agosto de 1957, gerando um ponto de inflexão e, paulatinamente, se tornando referência no atendimento médico-hospitalar da região conhecida como Mogiana Paulista (CMM, 2024).

Ao longo das décadas, o hospital ampliou suas instalações e diversificou os serviços oferecidos, acompanhando assim o crescimento demográfico e as demandas emergentes da população local e de cidades vizinhas. A adição da maternidade e a conversão do hospital em uma unidade beneficente na década de 70 são testemunhos do compromisso da instituição em acompanhar a evolução do setor industrial e de serviços da região.

Em termos de dados e faturamento, o hospital compõe uma entidade de direito privado, de caráter beneficente e filantrópico. Não distribui os lucros apurados, reinvestindo-os por completo na manutenção e no aprimoramento de suas finalidades institucionais, que incluem a oferta de serviços médico-hospitalares, procedimentos terapêuticos e diagnósticos complementares sem custo para o paciente.

O município que abriga a entidade, por sua vez, teve seu início no século XIX, com a chegada de moradores do sul de Minas Gerais, atraídos pela fertilidade das terras e pelo clima agradável. A cidade foi oficialmente fundada em 1898. Desde então, foi possível observar nesta um crescimento significativo, tanto em população quanto em infraestrutura, onde o hospital em questão passou a representar um reflexo evidente e um motor desse desenvolvimento.

A demanda pelo hospital e a expansão de seus serviços estão intrinsecamente ligadas ao crescimento histórico da cidade. Conforme a evolução de seu crescimento, também aumentava a necessidade de serviços de saúde qualificados, o que impulsionou a instituição a se adaptar e a expandir continuamente para atender às necessidades de uma forte alta populacional e econômica.

Portanto, a história da entidade não é apenas o caminho percorrido por um provedor de serviços e assistência hospitalares, mas também representa o elo de desenvolvimento conjunto de sua comunidade ao longo do tempo, demonstrando como uma instituição de saúde pode ser tanto um reflexo quanto um motor de progresso ao longo do tempo.

Há de se considerar, entretanto, que a instituição não entrega uma identidade organizacional ou um planejamento estratégico bem definidos, já que não é possível encontrar em seu site ou em locais físicos, na sua sede, qual seria sua missão, sua visão e seus valores.

Segundo Ferreira (2016), ao estabelecer a missão da organização, o empreendedor estará, assim, buscando direcionar o foco da empresa para o mercado. No âmbito organizacional, a visão delimita a seção do Planejamento Estratégico em que a empresa estabelece suas aspirações ou objetivos a serem alcançados em um período específico. Os valores guiam os comportamentos dos indivíduos em relação às necessidades e expectativas provenientes das organizações.

Atualmente, o grupo do qual o hospital faz parte, integrando setores administrativos e operacionais, serviço laboratorial, convênio de saúde e venda de medicamentos, conta com aproximadamente 700 pessoas em seu quadro de colaboradores, onde cerca de 40% do total é composto pela enfermagem e pelo corpo médico. Sendo assim, é notável sua relevância no cenário socioeconômico local, gerando milhares de empregos indiretos, além de atender com qualidade a população da cidade, e os trabalhadores das empresas conveniadas que aquecem a economia da região.

Uma entidade deste porte tem um consumo de energia elétrica em quantidade compatível. A unidade hospitalar, por exemplo, tem consumo médio mensal de aproximadamente R\$ 55.000,00 em energia elétrica contratada e fornecida pela CPFL

DESENVOLVIMENTO

A migração de um hospital para o ambiente de contratação livre (ACL) de energia elétrica é uma estratégia que alinha economia e sustentabilidade, oferecendo uma série de benefícios que vão além da simples redução de custos, representando uma oportunidade para aprimorar a gestão energética, reduzir custos operacionais e reforçar o compromisso com a sustentabilidade. Neste contexto, a contratação de energia elétrica no mercado livre, especialmente das fornecedoras que contém fontes renováveis em seu portfólio, justifica uma proposta relevante para uma intervenção.

De acordo com o Mercado Livre de Energia (2024), o mercado energético no Brasil é segmentado em ACR (Ambiente de Contratação Regulada), onde se encontram os consumidores cativos, e ACL (Ambiente de Contratação Livre), composto pelos consumidores livres. Desta maneira, o Mercado Livre de Energia está se estabelecendo como uma potencial oportunidade de economia, sendo um meio seguro e confiável de adquirir energia elétrica por um valor sujeito a negociação. Em uma cadeia produtiva, todos os insumos devem ser alvo de negociação, e com a energia elétrica não é diferente.

A negociação direta com fornecedores do ACL possibilita ao hospital obter preços mais competitivos, adequados ao seu perfil de consumo, promovendo uma economia substancial que pode ser redirecionada para a melhoria dos serviços de saúde e na execução de ações socioambientais que podem impactar diretamente nos níveis da qualidade de vida da população, reduzindo o custo e a frequência dos atendimentos.

“Qualidade de vida” é um termo que descreve o nível de satisfação das pessoas ou de uma comunidade em relação às necessidades básicas da vida. Refere-se à combinação de elementos que resultam da relação entre a sociedade e o meio ambiente, afetando a vida em aspectos biológicos, mentais e sociais, sejam eles naturais ou desenvolvidos ao longo do tempo (COIMBRA, 1985).

A flexibilidade na gestão de contratos no ACL permite que o hospital ajuste as negociações conforme suas necessidades, otimizando o uso de energia de acordo com os períodos de maior demanda, além de obter certa estabilidade quanto às flutuações tarifárias.

O uso de fontes limpas e renováveis, como a energia solar, eólica e de biomassa, evidencia o compromisso das geradoras de energia do ACL com a sustentabilidade, contribuindo para a redução de impactos ambientais e promovendo uma imagem institucional responsável para quem as contrata.

A diversificação das fontes de energia no mercado livre aumenta a segurança energética, assegurando o funcionamento contínuo dos equipamentos médicos vitais.

Hospitais que investem em energias renováveis podem se beneficiar de incentivos fiscais e obter certificações ambientais, melhorando sua reputação para pacientes e atraindo mais parceiros de negócios e colaboradores.

Desta forma, a transição para o ACL, é uma estratégia que une economia, eficiência e responsabilidade ambiental, posicionando o hospital como uma instituição moderna e consciente de seu papel na sociedade e no meio ambiente.

Reduzir impactos ambientais e conscientizar a população a fazer o mesmo, é algo benéfico tanto para o paciente, quanto para o prestador de serviços de saúde. Ao contratar energia pelo ACL, a instituição de saúde se posiciona à frente das demais, dado que a geradora de energia não depende apenas de hidrelétricas para fornecer sua commodity, mas também usa fontes menos danosas à natureza. De forma indireta, se o hospital tem práticas ambientalmente responsáveis, ele pode se beneficiar da qualidade de vida dos seus pacientes, reduzindo a frequência e a complexidade de seus atendimentos, já que a saúde está diretamente ligada a preservação de recursos naturais e de práticas que a estimulem.

Segundo o Ministério da Saúde (1995), ao longo da história, os modelos econômicos adotados no Brasil têm conduzido a significativas concentrações de renda e riqueza, resultando na exclusão de vastos segmentos sociais e contribuindo substancialmente para os desafios enfrentados pelo país. Esses padrões de desenvolvimento não apenas degradam a condição humana, sua qualidade de vida e seu estado de saúde, mas também promovem a degradação ambiental por meio da exploração predatória de recursos naturais e da poluição. Estes, por sua vez, têm causado impactos adversos nas condições de saúde e qualidade de vida da população.

Além da própria migração para o ACL em si, que já conta com menor índice de degradação ambiental na geração da energia, os recursos financeiros economizados no processo podem, não somente, viabilizar melhorias no atendimento hospitalar, como também ser utilizados em iniciativas sustentáveis para a comunidade local.

METODOLOGIA

Atualmente, a entidade tem seu contrato de energia elétrica firmado pelo mercado cativo, de forma regular, pela própria distribuidora local, a CPFL.

De acordo com a EDP (2022), o mercado cativo é aquele em que os consumidores recebem fornecimento de energia elétrica das distribuidoras locais. Este mercado é composto por residências, indústrias e comércios ligados à baixa tensão, totalizando mais de 65 milhões de conexões de energia em todo o país, com demanda contratada igual ou inferior a 0,5 MW. As tarifas e as modalidades de contratação de energia não são objeto de negociação livre, mas sim determinadas pela Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel), que realiza ajustes anuais nos contratos de concessão e, consequentemente, nas faturas de luz desses consumidores.

Ao realizar simulações de custeio, orçamentos, e projeções de retorno de investimento, foi verificado que a contratação via ACL era não somente viável, como também que os valores mensais alocados em energia elétrica podem ser reduzidos de forma relevante. A geradora que apresentou condições e valores mais atrativos para a instituição alvo deste estudo, foi a ENGIE Brasil Energia S.A., através de seu representante autorizado Fix Energy.

Em videoconferência com os prepostos da geradora, onde foram apresentados dados sobre a empresa e as estimativas de custo conforme o tipo de contrato desejado e o cenário de bandeira tarifária vigente, foram apresentados os seguintes valores e condições:

Valor médio mensal atual (via CPFL): R\$ 54.950,21 Valor médio mensal (tarifa ENGIE): R\$ 42.012,36

O custo de implementação é inexistente ou desprezível, desde que a cabine elétrica do prédio esteja em boas condições, isto é, sem sinais predominantes de corrosão, ferrugem ou obsolescência da estrutura (estruturas antigas eram compostas de madeira). Como o hospital depende de ter fornecimento e distribuição estáveis de energia para que vidas não fiquem em risco, são realizadas manutenções preventivas e corretivas periodicamente, através de contrato com empresa terceirizada de serviços elétricos. Logo, os itens cruciais para a troca de contrato encontram-se regulares.

Entretanto, para efeito de comparação e validade desta proposta, ao se considerar o pior dos cenários, onde fosse necessária a substituição completa da cabine, incluindo fiação, demais componentes e mão de obra, o valor necessário para realizar as adequações dificilmente superaria os R\$ 40.000,00.

O medidor em si (relógio) e os componentes de rede elétrica são de responsabilidade da CPFL, ou da distribuidora local, não gerando custos adicionais ao cliente em caso de necessidade de troca. Os demais custos, típicos da migração para ACL com outras geradoras, como garantias bancárias, taxas de gestão de cotas de energia, distribuição, alguns encargos e a taxa da CCEE são cobertos pelo contrato oferecido pela ENGIE.

Assim, mesmo na pior hipótese, os custos de implementação seriam recuperados em 4 meses aproximadamente.

Em 5 anos, considerando a projeção de tarifa contratual via ACL, e a variação de preço das bandeiras tarifárias no ambiente regulado, das quais a instituição estaria imune, o valor total economizado entre os anos de 2025 e 2029 pode variar desde cerca de R\$ 770 mil até R\$ 1,35 mi.

Com esta economia, podem ser custeados projetos de educação ambiental no ensino fundamental, incentivando práticas saudáveis e desenvolvimento sustentável. No médio e longo prazo, este investimento pode ser revertido, inclusive, na redução de custos de atendimento da própria entidade, de outras instituições e empresas do ramo da saúde (inclusive públicas), além de deixar um legado de hábitos mais saudáveis e de responsabilidade ambiental para a população local.

Outra abordagem válida seria o custeio de uma unidade de reciclagem, somando esforços

com o programa de coleta seletiva da prefeitura local, intensificando o reuso de materiais e gerando renda para famílias em situação de vulnerabilidade.

Também existe a possibilidade de custear um programa de capacitação para os colaboradores, onde especializações acadêmicas e habilidades laborais são fomentadas pela empresa através de treinamentos internos e externos, sem ônus para os participantes.

Por último, e não menos importante, os recursos podem ser alocados, ainda que parcialmente, em um fundo de educação ambiental e práticas sustentáveis no qual, através de investimentos corrigidos por inflação e taxa de juros, o montante alcançado em alguns anos seja mais expressivo e viabilize investimentos de maior porte.

Para alcançar estes novos objetivos, é fundamental que a instituição crie um comitê de gestão ambiental, responsável por acompanhar e dar destino adequado aos recursos obtidos, implementar regras, documentar estratégias e fomentar práticas sustentáveis entre o quadro de colaboradores, valorizar fornecedores que respeitam o meio ambiente, buscar certificações verdes e de créditos de carbono, entre outras providências.

É imprescindível que os funcionários desenvolvam consciência ecológica, evitando desperdício de todas as formas. Reduzir a poluição também reduz custos e é benéfico à saúde.

De acordo com de Azevedo (2011), as simulações indicam que a energia consumida pelo sistema de condicionamento de ar corresponde a 43% do consumo total, enquanto o restante é distribuído quase igualmente entre iluminação e equipamentos, incluindo os médicos e de escritório. Das soluções propostas, aquelas que se mostram mais viáveis financeiramente são a alteração da temperatura da água gelada de 5°C para 8°C, resultando em uma redução da ordem de 4,7%, e a combinação da substituição dos resfriadores por modelos mais eficientes, equipados com mancais magnéticos, juntamente com o aumento da temperatura da água gelada, o que resulta em uma redução da ordem de 12%.

ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÕES

No longo prazo, as metas são ambiciosas. Existe a possibilidade de, com mais concorrentes no ACL, surjam alternativas ainda mais econômicas que a geradora adotada neste estudo, e o custo de energia para a entidade seja proporcionalmente reduzido em um contrato futuro.

Ao mesmo tempo, os colaboradores e a sociedade como um todo terão alcançado padrões mais racionais de consumo, e isso deverá se refletir em queda do kWh por funcionário, ao desenvolver nas equipes a cultura da sustentabilidade e do uso responsável da energia elétrica e demais recursos.

Reduzir os custos médios de atendimento, fruto de hábitos mais saudáveis e melhores índices de qualidade de vida alcançados pelos pacientes e pela população local em função das ações sociais promovidas pela instituição com recursos que antes seriam gastos em desperdício de energia e contratos defasados com a CPFL.

Criar um instituto de educação ambiental, voltado para famílias de baixa renda, com cursos livres e profissionalizantes, focando no bem estar, uso consciente de materiais e recursos, vida saudável e economia doméstica.

Em suma, fazer com que colaboradores, fornecedores, pacientes, parceiros comerciais e a comunidade local sintam orgulho de fazer parte da história desta instituição de saúde.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, fica evidente que a gestão energética não se limita apenas a obter eficiência operacional em ambientes hospitalares, ela é uma poderosa ferramenta de transformação social. A dedicação em transcender o papel convencional da instituição hospitalar se reflete diretamente na qualidade de vida dos indivíduos e no grau de sustentabilidade alcançado pela sociedade.

É importante dizer que, embora os valores financeiros sejam essenciais para a manutenção e o aprimoramento da assistência à saúde, eles não superam os valores morais. No entanto, é possível

utilizar os recursos financeiros como meio para ampliar e fortalecer os valores éticos e morais, promovendo uma gestão que beneficie tanto os indivíduos quanto o coletivo.

A implementação de uma gestão ambiental eficiente no contexto hospitalar, com potencial de ser expandida para a sociedade, demonstra ser uma estratégia eficaz na redução de custos de atendimento. Isso não apenas alivia o fardo econômico das instituições de saúde, mas também contribui para a acessibilidade dos serviços de saúde pela população.

Por fim, ressaltamos a importância do uso consciente de energia pelos colaboradores, que se mostra crucial na conservação de recursos naturais e monetários. Além disso, a contratação de energia no mercado livre apresenta-se como uma alternativa com impactos ambientais e financeiros positivos, alinhando a economia de custos com responsabilidade ecológica.

Este estudo reforça a ideia de que práticas sustentáveis e uma gestão energética consciente são não apenas benéficas, mas essenciais para o futuro da saúde e do bem-estar social.

REFERÊNCIAS

CMM. Consórcio de Municípios da Mogiana, 2024. Lista de municípios que fazem parte da região. Disponível em: <https://www.cmm.sp.gov.br/municipios> Acesso em: 10 abr. 2024.

COIMBRA, J. de A.A. O outro lado do meio ambiente. São Paulo, CETESB/ASCETESB, 1985.

DE AZEVEDO, Fernando Sirota. Avaliação de estratégias para uso racional de energia em hospital. Escola Politécnica da USP, São Paulo, 2011

EDP. EDP Brasil, 2022. Diferenças entre mercado livre e mercado cativo de energia. Disponível em: <https://solucoes.edp.com.br/blog/o-que-e-mercado-livre-o-que-e-mercado-cativo/>. Acesso em: 15 abr. 2024.

FERREIRA, A. V. S. ELEMENTOS DE ARTICULAÇÃO: MISSÃO, VISÃO, VALORES E A IDENTIDADE ORGANIZACIONAL. Revista EDUICEP, São José, vol. 1, p. 38-44, 2016.

MERCADO LIVRE DE ENERGIA. Mercado Livre de Energia Elétrica. Disponível em: <<https://www.mercadolivredeenergia.com.br/mercado-livre-de-energia/>>. Acesso em: 13 abr. 2024.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Plano nacional de saúde e ambiente no desenvolvimento sustentável e diretrizes para implantação. Brasília, 1995.

Política e Escopo da Coleção de livros Humanas em Perspectiva



A Humanas em Perspectiva (HP) é uma coleção de livros publicados anualmente destinado a pesquisadores das áreas das ciências humanas. Nosso objetivo é servir de espaço para divulgação de produção acadêmica temática sobre essas áreas, permitindo o livre acesso e divulgação dos escritos dos autores. O nosso público-alvo para receber as produções são pós-doutores, doutores, mestres e estudantes de pós-graduação. Dessa maneira os autores devem possuir alguma titulação citada ou cursar algum curso de pós-graduação. Além disso, a Coleção aceitará a participação em coautoria.

A nossa política de submissão receberá artigos científicos com no mínimo de 5.000 e máximo de 8.000 palavras e resenhas críticas com no mínimo de 5 e máximo de 8 páginas. A HP irá receber também resumos expandidos entre 2.500 a 3.000 caracteres, acompanhado de título em inglês, abstract e keywords.

O recebimento dos trabalhos se dará pelo fluxo contínuo, sendo publicado por ano 10 volumes dessa coleção. Os trabalhos podem ser escritos em português, inglês ou espanhol.

A nossa política de avaliação destina-se a seguir os critérios da novidade, discussão fundamentada e revestida de relevante valor teórico - prático, sempre dando preferência ao recebimento de artigos com pesquisas empíricas, não rejeitando as outras abordagens metodológicas.

Dessa forma os artigos serão analisados através do mérito (em que se discutirá se o trabalho se adequa as propostas da coleção) e da formatação (que corresponde a uma avaliação do português e da língua estrangeira utilizada).

O tempo de análise de cada trabalho será em torno de dois meses após o depósito em nosso site. O processo de avaliação do artigo se dá inicialmente na submissão de artigos sem a menção do(s) autor(es) e/ou coautor(es) em nenhum momento durante a fase de submissão eletrônica. A menção dos dados é feita apenas ao sistema que deixa em oculto o (s) nome(s) do(s) autor(es) ou coautor(es) aos avaliadores, com o objetivo de viabilizar a imparcialidade da avaliação. A escolha do avaliador(a) é feita pelo editor de acordo com a área de formação na graduação e pós-graduação do(a) professor(a) avaliador(a) com a temática a ser abordada pelo(s) autor(es) e/ou coautor(es) do artigo avaliado. Terminada a avaliação sem menção do(s) nome(s) do(s) autor(es) e/ou coautor(es) é enviado pelo(a) avaliador(a) uma carta de aceite, aceite com alteração ou rejeição do artigo enviado a depender do parecer do(a) avaliador(a). A etapa posterior é a elaboração da carta pelo editor com o respectivo parecer do(a) avaliador(a) para o(s) autor(es) e/ou coautor(es). Por fim, se o trabalho for aceito ou aceito com sugestões de modificações, o(s) autor(es) e/ou coautor(es) são comunicados dos respectivos prazos e acréscimo de seu(s) dados(s) bem como qualificação acadêmica.

A nossa coleção de livros também se dedica a publicação de uma obra completa referente a monografias, dissertações ou teses de doutorado.

O público terá acesso livre imediato ao conteúdo das obras, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratização mundial do conhecimento.

É com grande entusiasmo que apresentamos esta coletânea de artigos científicos dos alunos dos cursos de Gestão de Recursos Humanos e Administração da Faculdade de Saúde, Ciências e Tecnologia – FACESB da cidade de São Joaquim da Barra. Trata-se de uma rica fonte de conhecimento e reflexão sobre uma variedade de temas contemporâneos. Cada artigo aborda questões cruciais em diferentes setores, destacando desafios e propondo soluções inovadoras, que são Propostas de Intervenção para a melhoria do contexto das organizações.

