

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL – CÂMPUS FARROUPILHA
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS**

Aluna: Gabriela Crocoli
Orientador: Prof. Me. Tânia Craco
Coorientador: Prof. Me Caren Fulginiti da Silva

**A GESTÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL COMO UMA
FERRAMENTA INCLUSIVA**

RESUMO

O presente estudo aborda questões pertinentes à responsabilidade social, bem como a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente laboral, que após a Lei de Cotas para deficientes, tem ganhado destaque no contexto empresarial. A inclusão de deficientes empresas apresenta desafios, principalmente quando se trata de pessoas com deficiência intelectual, que comumente são preteridas no processo de contratação. A metodologia adotada neste trabalho é com intuito descritivo e exploratório, de abordagem qualitativa, através de realização de entrevistas individuais em profundidade e semiestruturada, mediante aplicação de um roteiro básico de questões. A empresa estudada tem sede em Caxias do Sul – RS. O objetivo foi verificar como se dá o processo de inclusão de pessoas com deficiências intelectuais nesta organização. Os resultados apontam os procedimentos utilizados na contratação e integração, a identificação de aspectos facilitadores e complicadores na inclusão de pessoas com deficiência intelectual, e as vantagens com relação à prática da responsabilidade social. Verificou-se que a empresa é modelo em inclusão de pessoas com deficiência intelectual, e prioriza essas contratações, beneficiando mutualmente a PcDI, suas famílias e a organização.

Palavras-chave: responsabilidade social, leis de cotas, inclusão.

ABSTRACT

This study addresses issues pertaining to social responsibility, as well as the inclusion of people with disabilities in the workplace, that after the Quota Law for the disabled, has gained prominence in the business context. The inclusion of handicapped on the business presents challenges, especially when it comes to people with intellectual disabilities, which are commonly passed over in the hiring process. The methodology adopted in this study is descriptive and exploratory in purpose, qualitative approach, by conducting individual interviews and semi structured, by applying a basic set of questions. The company studied has headquarters in Caxias do Sul - RS. The objective was to study the process of inclusion of people with intellectual disabilities in this organization. The results indicate the procedures used in hiring and integration, identifying factors complicating and facilitators the inclusion of people with intellectual disabilities, and the advantages in relation to the practice of social

responsibility. It was found that the company is of model of inclusion for people with intellectual disabilities, and prioritizes these signings, mutually benefiting these people, their families and the organization.

Keywords: social responsibility, laws of quotas, inclusion.

1. INTRODUÇÃO

Após a criação da Lei nº 8.213 (Lei de Cotas), que estabeleceu a obrigatoriedade da destinação de vagas para deficientes em empresas com mais de cem (100) empregados, os temas inclusão e responsabilidade social se tornaram relevantes no âmbito organizacional. Por isso, as organizações tiveram que passar por ajustes e adaptações para que a inserção de pessoas com deficiência no ambiente laboral fosse realmente efetivo.

O presente trabalho trata da temática da inclusão e da responsabilidade social em organizações, com o intuito de analisar a integração de pessoas com deficiências intelectuais (PcDI). Utilizamos como objeto de estudo a maior empresa fabricante de carrocerias de ônibus do Brasil, com sede em Caxias do Sul- RS.

O foco da pesquisa é baseado na investigação de questões associadas ao processo de contratação e receptividade de funcionários com deficiências intelectuais, retratando a Lei de Cotas, as dificuldades encontradas pelas empresas e pelos deficientes, bem como as definições sobre deficiências, responsabilidade social e inclusão.

O estudo se justifica a partir da compreensão de que é por meio da inclusão que as organizações poderão tornar-se socialmente responsáveis, contribuindo assim para alocar efetivamente pessoas com deficiências intelectuais no mercado de trabalho. Os gestores e toda a equipe de funcionários devem estar devidamente preparados para a inserção de PcDI no contexto organizacional.

Em consonância a isso, o presente trabalho abordará o processo de inclusão de pessoas com deficiência intelectual, nesse caso, como se deu junto à uma empresa do setor metalmeccânico de Caxias do Sul, portanto a questão de pesquisa que orientará o trabalho será: de que forma uma empresa por meio da sua gestão da responsabilidade social permite a inclusão?

O objetivo geral do trabalho é descrever de que forma uma empresa por meio da sua gestão da responsabilidade social permite a inclusão.

Para atingir o objetivo geral, foram elaborados os seguintes objetivos específicos:

- a) Identificar os procedimentos utilizados na contratação de PCDI;
- b) Analisar os processos de inclusão e integração na organização;
- c) Identificar os resultados com a inclusão.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Sasaki (2003a) comenta que nas décadas de 80 e 90, o termo “portador de deficiência” tornou-se popular no Brasil, porém a deficiência não pode ser considerada um objeto que podemos portar ou não, como se fosse uma escolha. Consoante a isso Ribas (2007), descreve que o uso da expressão “Pessoas com Deficiência” é considerado o mais apropriado, cuja sua sigla é PcD, sendo observada sua utilização em âmbito mundial.

De acordo com o artigo 3º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989:

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e
III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida. (BRASIL, 1999).

Existem três grandes grupos nos quais as deficiências podem ser classificadas: deficiências físicas, sensoriais e mentais. A junção de mais de um tipo de deficiência é denominada deficiência múltipla.

Segundo o artigo 5º, §1º do Decreto nº 5.296, de 2004, regulamentador das Leis nºs 10.048 e 10.098, ambas do ano 2000, consideram-se as denominações para pessoas portadoras de deficiências, nas seguintes categorias:

I - pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei nº 10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:
a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se

sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;

c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8. trabalho;

e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências; (BRASIL, 2004).

Utilizando-se desses conceitos, podemos verificar que as deficiências estão bem especificadas na legislação, portanto, o que não estiver de acordo com estes padrões não deve ser considerado como deficiência para fins empregatícios, tendo como referência a Lei de Cotas nº 8213.

2.2 DEFICIÊNCIAS INTELLECTUAIS

Para Shalock, Luckasson e Shogren (2007), o termo deficiência intelectual (DI) é empregado para modificar o conceito que no passado era designado deficiência mental sendo a terminologia mais adequada, pode-se ser empregado também o termo Pessoas com Deficiências Intelectuais (PcDI).

Mendes (1996) afirma que atualmente não podemos mais considerar a deficiência mental como uma condição absoluta do indivíduo. Porém, a interação desta pessoa com o meio em que convive deve ser considerada. Portanto, o ambiente e as pessoas que convivem com deficientes intelectuais, devem se adequar às necessidades especiais deles, apoiando-lhes em tudo o que precisarem, para que consigam desenvolver as dez áreas de habilidades adaptativas: comunicação, autocuidado, habilidades sociais, vida familiar, uso comunitário, autonomia, saúde e segurança, funcionalidade acadêmica, lazer e trabalho. (SASSAKI, 2003b).

De acordo com Coll, Marchesi e Palacios (2004), os níveis psíquicos são medidos pelo quociente intelectual (Q.I.), onde, com base em resultados de testes específicos, é realizada

uma comparação do desempenho cognitivo de um indivíduo em relação a pessoas da mesma faixa etária, resultante da divisão da idade mental (IM) pela idade cronológica (IC), por meio da fórmula $Q.I. = 100 \times IM/IC$.

Para ser considerada pessoa com deficiência intelectual, o quociente intelectual deve ser abaixo de 70, de acordo com a OMS.

Segundo a OMS (2007), a classificação que determina os graus de comprometimento da deficiência intelectual são: Ligeiro, com Q.I. de 50 a 69; Moderado, Q.I. entre 35 e 49; Grave, Q.I. varia de 20 a 34, e Profundo, onde o quociente intelectual encontra-se inferior a 20. (OMS, 2007).

Embora os deficientes intelectuais tenham limitações, eles podem se aperfeiçoar a partir desses níveis. Carneiro (2006, p. 145) afirma que:

Não se trata de comparar o desenvolvimento desses sujeitos, que possuem limites marcados biologicamente, com o de sujeitos que trazem as possibilidades orgânicas integras, sem comprometimentos, dentro do padrão considerado normal. Quero é ressaltar que é possível mudar a relação com estes sujeitos. Partindo do princípio de que todo ser humano pode aprender, podemos afirmar que todos, ainda que com condições físicas, mentais, sensoriais, neurológicas ou emocionais significativamente diferentes, podem desenvolver sua inteligência.

Para Barnett (1986), os deficientes intelectuais são classificados por critérios socioculturais específicos de cada indivíduo. A Deficiência Intelectual (DI) é considerada um atraso cognitivo, que, na maioria das vezes resulta de uma alteração do desempenho cerebral. Essas alterações geralmente não têm uma causa ou origem definida. Podem ter sido provocadas por fatores genéticos, distúrbios na gestação, problemas no parto ou na vida após o nascimento. Conforme Alonso e Bermejo (2001), a DI engloba vários fatores, sejam eles genéticos, sociais, comportamentais e educativos.

O conceito de deficiência intelectual é complexo, pois abrange indivíduos que apresentam níveis de inteligência e sintomatologia distintas, já que são características individuais de cada pessoa (GARCIA,2002).

Complementam Almeida, Carvalho-Freitas e Marques (2010), que com o devido estímulo e motivação, a pessoa com deficiência intelectual pode realizar inúmeras tarefas de trabalho.

De acordo com o Senso do IBGE, realizado no ano 2010, a quantidade total da população com deficiência mental/intelectual residente no Brasil é de 2.611.536 pessoas. Afunilando para a região do nosso estudo, no estado do Rio Grande do Sul, a população

residente total com DI é de 162.792. Estreitando ainda mais a pesquisa, diretamente até a cidade de nosso estudo, Caxias do Sul, a população total de pessoas com deficiência intelectual é de 5.346 pessoas. (IBGE, 2010).

2.3 A LEI DE COTAS

A criação da Lei de Cotas, também chamada de Reserva Legal de Cargos (Lei 8.213 de 24 de julho 1991) ocorreu devido à necessidade de possibilitar a inclusão efetiva às pessoas com deficiência (PcD).

A importância da Lei de Cotas, segundo Costa (2008) está associada à estimulação e à criação de condições para as organizações estabelecerem a contratação e conservação de pessoas com deficiência.

Na legislação, o artigo 93º da Lei de Cotas prevê que todas as empresas com cem ou mais funcionários devem obrigatoriamente destinar um percentual de vagas de trabalho a pessoas com algum tipo de deficiência. As empresas que possuem de 100 a 200 funcionários, devem reservar 2% de suas vagas para PcD; já as empresas que possuem de 201 a 500 funcionários, devem manter 3% das vagas para essas pessoas; se tiver entre 501 e 1000 funcionários, 4%; e empresas com mais de 1001 funcionários, devem reservar 5% de suas vagas.

Esta lei também impõe que um trabalhador reabilitado ou deficiente só poderá ser dispensado após a contratação de substituto com condição semelhante. Ou seja, a empresa só pode demitir um PcD caso já tenha outro para substituí-lo.

Com base no Art. 8º, inciso IV da Portaria Interministerial MPS/MF Nº 19, de 10 de janeiro de 2014, o valor da multa para as empresas que se negarem a oferecer oportunidades de trabalho às pessoas com deficiência e não respeitarem a Lei de Cotas varia, conforme a gravidade da infração, de R\$ 1.812,87 (um mil, oitocentos e doze reais e oitenta e sete centavos) a R\$ 181.284,63 (cento e oitenta e um mil e duzentos e oitenta e quatro reais e sessenta e três centavos) por trabalhador que deixar de ser contratado.

2.4 BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA (BPC)

De acordo com a Lei nº 8.742, artigo 20, de 07 de dezembro de 1993:

O benefício de prestação continuada é a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família.

Para adquirir este benefício, a renda mensal familiar *per capita* deve ser inferior a ¼ do salário mínimo vigente. Isso significa que o BPC auxilia com deficiência, e/ou idosos, que possuam baixa renda comprovada.

Com a formalização do emprego, o benefício previdenciário é suspenso, e na visão das PcD e seus familiares, é mais seguro continuar em casa, com o direito garantido, ao invés de ingressar no mercado de trabalho, conforme a Lei nº 8. 742, de 07 de dezembro de 1993, disposto no artigo 21-A.

O BPC pode ser considerado um obstáculo enfrentado pelas empresas na contratação de PcD, de acordo com Nascimento, Bahia e Cunha (2007, p.3):

A própria existência do BPC, tal como é hoje instituído, potencialmente se coloca como uma barreira significativa ao próprio processo de inclusão, ao menos para o contingente de pessoas com deficiência e baixa qualificação profissional, a quem a alternativa de emprego formal pode significar remuneração idêntica ou muito próxima ao valor do benefício assistencial e assim não compensar o risco de trocar o que é líquido e certo para toda a vida (o recebimento do BPC) pelo duvidoso (a perspectiva de passar a ser assalariado, situação que está sujeita ao risco de não-continuidade).

Em caso de demissão do funcionário com deficiência, possivelmente poderá recuperar o BPC, porém este processo é burocrático e lento, motivos que reforçam ainda mais a permanência das PcD na segurança de seus lares.

2.5 RESPONSABILIDADE SOCIAL

De acordo com Batista (2004), foi em meados dos anos 1980, que as práticas de responsabilidade social surgiram no Brasil. Nesse período surgiu a ideia de empresa socialmente responsável, onde a questão da diversidade e inclusão de pessoas com deficiência foi inserida nas políticas corporativas. Contudo, essa autora atenta para as ambiguidades da responsabilidade social organizacional, pois pode ser unicamente uma estratégia

mercadológica para idealizar a imagem da organização com a finalidade de conquistar consumidores que se importem com esses atos sociais.

Todavia, pode também possibilitar a inclusão efetiva: “Todos querem e necessitam ser reconhecidos pelos outros, ser amados e valorizados, e a prática de responsabilidade social pode abrir caminhos para esta realização” (BATISTA 2004, p. 108). A autora ressalta também sobre o fato de que a corporação não deixa de se preocupar com a competitividade quando pensa e questões sociais, pois sua sobrevivência depende disso, ou seja, ser uma organização socialmente responsável exige equilíbrio entre concorrência e ética.

A responsabilidade social, conforme Michalos (1997), se divide em várias questões como, por exemplo, as relações de parceria com fornecedores e consumidores, qualidade produtiva, satisfação dos clientes, contribuições para o desenvolvimento social, investimentos em tecnologia e pesquisas, preocupação com o meio ambiente, investimento em segurança do trabalho e desenvolvimento profissional, participação dos funcionários nos resultados e decisões da corporação, respeito aos direitos dos cidadãos, não discriminação de raças, gêneros, etnias, idades, religiões, ocupações, orientações sexuais.

Segundo Batista (2004), a prática da responsabilidade social, além de melhorar a reputação da empresa, pode propiciar a redução do *turnover* (rotatividade de pessoas) e maior satisfação no emprego.

2.6 INCLUSÃO

Segundo Sasaki (1997, p. 41) o conceito de inclusão social pode ser definido como:

O processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos.

Em se tratando de pessoas com deficiência, estudos sobre a gestão da diversidade apontam três desafios na inserção e gerenciamento do trabalho dessas pessoas, que são: a maneira como a deficiência é vista pelos gestores, a adequação das práticas e condições de emprego por parte das organizações e a necessidade de avaliar a satisfação de PcD inseridas no mercado de trabalho (CARVALHO- FREITAS, 2007). Outra dificuldade é o fato de que a sociedade ainda não se encontra preparada para atender às necessidades de todas as pessoas.

A inclusão social, portanto, é um processo que contribui para a construção de um novo tipo de sociedade através de transformações pequenas e grandes, nos ambientes físicos (espaços internos e externos, equipamentos, aparelhos e utensílios, mobiliário e meios de transporte) e na mentalidade de todas as pessoas, portanto, também do próprio portador de necessidades especiais (SASSAKI, 1999, p.42)

Tanaka e Manzini (2005, p. 293) explicam que

A simples prescrição de leis, para assegurar os direitos da pessoa com deficiência de ter um trabalho, não irá mudar a sua realidade se os fatores que dificultam a sua inserção no meio social não forem detectados, discutidos e minimizados por meio de uma ação conjunta entre o indivíduo, a família, a sociedade e o governo.

Antes de pensar na inclusão social efetiva de pessoas com deficiência no ambiente laboral, fatores como a preparação profissional e social da PcD, assim como as condições estruturais, funcionais e sociais da empresa que irá contratar PcD, devem ser analisados, a fim de evitar que sejam contratados somente pela obrigatoriedade da lei ou por benevolência, (TANAKA e MANZINI, 2005).

A proposta de inserção só se justifica por vivermos em uma sociedade excludente, de acordo com Lancilloti (2003). Mesmo que sejam feitos esforços para possibilitar a inclusão, a lógica do mundo capitalista estará permanentemente gerando a exclusão.

A inclusão consiste em adequar os sistemas sociais gerais da sociedade de tal modo que sejam eliminados os fatores que excluam certas pessoas do seu seio e mantenham afastadas aquelas que foram excluídas. A eliminação de tais fatores deve ser um processo contínuo e concomitante com o esforço que a sociedade deve empreender no sentido de acolher todas as pessoas, independentemente de suas diferenças individuais e das suas origens na diversidade humana (SASSAKI, 2005, p.21).

Conforme Silva (1993), o mundo industrial não está preparado para receber pessoas com deficiência, em virtude da não adaptação nos postos de trabalho. Neste sentido Batista (2004) comenta que as empresas devem se adequar às particularidades de cada pessoa.

A legislação não estabelece quais os tipos de deficiências devem ser priorizados na contratação. Sendo assim, a maior parte das organizações preterem as deficiências intelectuais, e acabam optando por pessoas com deficiências leves (HEINSKI e BIGNETTI, 2004).

De acordo Lancilloti (2003), a contratação de pessoas com deficiências físicas é predominante. “Talvez por depender de iniciativas próprias de escolarização as PNEs preferencialmente contratadas pelas empresas são aquelas com deficiência auditiva, física ou visual” (ARAUJO, SCHMIDT, 2006, p. 251).

Para Lancillotti (2003) os motivos pelos quais os funcionários com deficiência

intelectual serem os menos contratados pelas empresas, tem relação a questões que envolvem o baixo grau de escolaridade e falta de conhecimento dessas pessoas. Isso faz com que o sujeito com deficiência física tenha vantagens no grupo de PcD contratadas.

Mendonça (2010) afirma que o baixo nível escolar dos deficientes mentais, pode ser por vezes entendido como uma desculpa para a organização continuar competitiva em questões relacionadas à produtividade. Para o autor, este tipo de deficiência é geralmente interpretado pelas empresas como desvantagem produtiva. Para Tanaka e Manzini (2005), por vezes, os problemas no relacionamento com outros funcionários são utilizados como justificativas para a não inserção de PcD.

A inclusão de PcD demanda qualificação e aptidão física para ocupar as vagas destinadas a este público. Além de fatores individuais, econômicos e sociais, a baixa escolaridade e baixa qualificação das pessoas com deficiência são outras barreiras para o acesso ao ambiente laboral (TANAKA e MANZINI, 2005; ARAUJO, LANCILLOTTI, 2003). Entretanto existem outras barreiras, como a existência de discriminações e preconceitos (BATISTA, 2004). Ainda podemos citar o Benefício da Prestação Continuada (BPC) como obstáculo enfrentado pelas empresas no processo de inclusão (NASCIMENTO, BAHIA e CUNHA, 2007).

Com tantas barreiras para a inclusão no mercado de trabalho, as pessoas com deficiências intelectuais preferem deixar de lado a educação e o emprego, devido à discriminação que sofrem pela sociedade. Isso os conduz à isolamento e exclusão, e faz com que se relacionem apenas com quem os aceite e respeite (GOFFMAN, 1988).

3. METODOLOGIA

A metodologia possui a finalidade esclarecer todas as ações utilizadas no trabalho de pesquisa (VERGARA, 2009).

Será utilizada a pesquisa bibliográfica, que segundo os autores Vergara (2009) e Gil (2002), é elaborada a partir de publicações como livros, artigos científicos e materiais disponibilizados na internet, ou seja, materiais ofertados para o público em geral.

Como estratégia de pesquisa, será empregado o método estudo de caso, que segundo Yin (2010), é uma investigação empírica com o objetivo de compreender os distintos

fenômenos sociais dentro de seu contexto, os quais não possuem limites claramente definidos. É um estudo de caso único, pois possui um único objeto a ser estudado. “O estudo de caso é uma modalidade de pesquisa amplamente utilizada nas ciências biomédicas e sociais” (GIL, 2002, p. 54).

A natureza é qualitativa, frequentemente utilizada para a resolução de problemas associados a pesquisas de âmbito social. Gil (2002, p. 133) define o processo da análise qualitativa como “uma sequência de atividades, que envolve a redução dos dados, a categorização desses dados, sua interpretação e a redação do relatório”.

Flick (2009, p. 106) garante que “a entrevista é um dos métodos predominantes na pesquisa qualitativa”. Portanto, como instrumento de coleta de dados, será utilizada a entrevista individual semiestruturada em profundidade, com aplicação através de um roteiro básico de questões. As entrevistas serão gravadas em meio eletrônico e transcritas para análise e interpretação de dados, para averiguação de conteúdo.

Para se obter resultados com qualidade homogeneia e objetiva, Bardin (2004) recomenda a análise de conteúdo para tratamento de dados coletados.

Sobre as objeções à aplicação do método estudo de caso, Gil (2002) refere a falta de rigor metodológico como sendo uma delas, e complementa que este método frequentemente pode apresentar-se tendencioso, afetando a qualidade dos resultados. O autor propõe ao pesquisador cuidados redobrados no planejamento, coleta e análise dos dados, para minimizar o efeito dos vieses. Vergara (2009) também ressalta que a prática da “naturalidade científica” não é possível devido à proximidade entre o pesquisador e o fenômeno estudado, e é necessário que haja distanciamento entre estes dois elementos, para que não ocorram interpretações subjetivas.

O objeto deste estudo é a maior fabricante brasileira de carrocerias de ônibus e posiciona-se entre as maiores fabricantes do mundo, com fábricas nos cinco continentes. Foi escolhida por possuir em seu quadro de funcionários, pessoas com deficiências intelectuais e por ser reconhecida como modelo em suas práticas de responsabilidade social.

Os entrevistados serão profissionais desta organização, responsáveis pelas áreas de recursos humanos e treinamento, com tempo de empresa considerável e vasta experiência ao que se diz respeito a inclusão de pessoas com deficiência. O perfil dos entrevistados segue na tabela a seguir:

Figura 1: Perfil dos entrevistados

Identificação dos Entrevistados	Função dos Entrevistados	Tempo de Empresa
Entrevistado A	Instrutor de Treinamento	18 anos
Entrevistado B	Supervisor de RH e Treinamento	13 anos

Fonte: Elaborado pelo autor

4. AMBIÊNCIA DE PESQUISA

O estudo de caso foi realizado na sede de uma empresa, localizada em Caxias do Sul, cidade que tem como principal atividade econômica a indústria e é considerada o segundo polo metalmeccânico do Brasil. A organização em questão pertence ao setor automotivo, está no mercado há 65 anos e foi uma das pioneiras na produção de carrocerias para ônibus no país. Atualmente possui unidades fabris em vários países, dentre eles estão: Brasil, Argentina, Colômbia, México, Índia, Egito, África do Sul, China e Austrália. Posiciona-se entre as maiores fabricantes do mundo sendo líder no mercado brasileiro no segmento ônibus.

Com base nas informações financeiras da empresa referentes ao primeiro semestre de 2014, a produção total entre os mercados interno e externo foi de 13.838 unidades, e sua participação na produção brasileira foi de 35,5%. A organização conta com aproximadamente vinte e dois mil colaboradores distribuídos em suas unidades pelo mundo.

Em 2013 conquistou vários prêmios na área de gestão de pessoas, como o prêmio “IDHO - Indicador de Desenvolvimento Humano e Organizacional 2013”, onde foi avaliada pelo seu grau de envolvimento com os empregados e a sociedade em geral; o prêmio “As 50 Melhores Empresas em Cidadania Corporativa 2013”, recebendo destaque especial no pilar Ética e Relacionamento com *Stakeholders* (públicos de interesse); o prêmio “As 150 Melhores Empresas em Práticas de Gestão de Pessoas”, e o “Selo Empresa Inclusiva”, com seu programa considerado exemplo de inclusão de pessoas com deficiência, no mercado de trabalho. A empresa foi escolhida pelos excelentes resultados alcançados pelo programa, o qual também ganhou o Prêmio ESARH 2014.

Reconhece a qualidade, o meio ambiente, a responsabilidade social e a saúde e segurança como parte integrante de sua gestão de negócios, possui o contínuo comprometimento com a satisfação de seus clientes, questões ambientais, ocupacionais,

sociais e de qualidade, no desenvolvimento de novos produtos e processos, aplicação das legislações, normas e outros regulamentos, prevenção da poluição, acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais. Mantém as certificações ISO 9001 (Sistema de Gestão da Qualidade Certificação desde 1996), ISO 14001 (Sistema de Gestão Ambiental Certificação desde 2005), SA 8000 (Sistema de Responsabilidade Social Certificação desde 2003) e OHSAS 18001 (Sistema de Saúde e Segurança do Trabalho Certificação desde 2002).

Por possuir a linha mais completa de miniônibus do mercado, a empresa conta com uma unidade de negócios independente, para suprir a demanda do Brasil. Possui também um banco que atua no mercado financeiro nacional, tendo como principal intuito o acesso a linhas de crédito aos clientes para aquisição de ônibus da empresa. Disponibiliza um estabelecimento que possui o objetivo de promover a valorização da vida e a realização pessoal dos colaboradores da empresa, promovendo atividades que garantam a qualidade de vida e o bem-estar dos empregados e de seus familiares.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

O principal objetivo deste trabalho foi verificar os processos envolvidos na contratação e receptividade de pessoas com deficiência intelectual na empresa estudada, analisando aspectos que dificultam e facilitam a inserção dessas pessoas.

5.1 IDENTIFICAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS UTILIZADOS NA CONTRATAÇÃO DE PcDI

A empresa conta com mais de 500 funcionários com algum tipo de deficiência, dentre elas física, sensorial, intelectual, múltiplas deficiências e reabilitados. Houve momentos em que o número de funcionários ultrapassou os 5% que sugeria a lei de cotas nº 8.213, mas continuou contratando pessoas com todo tipo de deficiência, já que há muitos trabalhos que podem ser realizados por eles, mesmo tendo suas limitações.

A primeira iniciativa que a empresa teve, quando iniciaram o projeto de contratação de pessoas com deficiência, foi a sensibilização da gestão e adaptação física da fábrica para esta nova realidade. Conforme comenta o entrevistado B:

“[...] Sensibilização da gestão para esta realidade foi a primeira coisa que fizemos. [...] Logo tivemos que mapear as fábricas; Fizemos banheiros para cadeirantes, rampas, nos adaptamos o máximo possível. Além de mapear as fábricas, mapeamos posto à posto, que significa avaliar em que tipo de atividade nós poderíamos colocar cada pessoa com deficiência. Analisamos as particularidades de cada um para colocá-los na função mais adequada para sua necessidade.”

A contratação de deficientes físicos e sensoriais envolve processos praticamente iguais aos das pessoas que não possuem deficiência. Primeiramente são recrutados, entrevistados e então selecionados de acordo com sua entrevista e análise do perfil. Se a empresa decide admiti-los, é realizado o exame admissional e assina-se a carteira de trabalho. Após esses processos, a PcD já pode ser incluída no quadro de empregados. Conforme comenta o Entrevistado A:

“[...] As pessoas com deficiências físicas, em sua maioria, vai direto para a fábrica: é entrevistado, passa pelo processo de seleção, e já ingressa na fábrica para trabalhar”.

Todavia, a empresa tem a preocupação de adaptar seu ambiente, permitindo assim, uma maior acessibilidade para estes funcionários, adequando o local de trabalho conforme as necessidades específicas de cada pessoa.

Em relação aos deficientes intelectuais os processos são mais lentos e necessitam de atenção especial, pois eles possuem menor autonomia para tomarem as próprias decisões. Por este motivo, em todos os processos, é necessário o acompanhamento da família.

Abaixo foi criado um quadro explicativo dos processos de contratação de pessoas com deficiência intelectual e como são realizados pela empresa:

Figura 2: Processos de Contratação

PROCESSO	COMO A EMPRESA PROCEDE
RECRUTAMENTO	Terceirizado por empresa de recrutamento e gestão de pessoas / indicações de instituições sociais, comunidade e funcionários.
SELEÇÃO	Feita através da análise da documentação (laudo médico) da PcDI. Reunião/entrevista com responsáveis e com a PcDI;
CONTRATAÇÃO	Requer aprovação do médico da empresa, com base na análise da documentação, e avaliação do que foi dito na entrevista.
TREINAMENTO	As PcDI aptas a trabalhar são encaminhadas ao Centro de Treinamento onde são orientadas sobre os processos de fabricação e assim alocadas em células de trabalho.

Fonte: Elaborado pelo autor

Com base no quadro acima, a primeira etapa é o recrutamento, terceirizado por uma empresa de gestão de pessoas e também através de indicações de instituições sociais, da comunidade e de funcionários. Os pais são envolvidos desde o início do processo, já no recrutamento. São feitas reuniões com os familiares, para esclarecimento de dúvidas e apresentação do ambiente fabril, onde posteriormente poderão trabalhar.

A seleção é feita após o recrutamento. Nesta etapa, as PcDI são selecionadas com base em uma série de fatores determinantes, testes e questionamentos. São feitas análises da documentação (laudo médico) de cada PcDI, e após essa análise, as equipes de medicina e assistência social da empresa são responsáveis pela aprovação do candidato. Os supervisores de RH e Treinamento da organização também auxiliam nestas decisões.

A partir das análises anteriores, se os responsáveis da empresa aprovarem a documentação e entrevista, é feita a contratação, terceira etapa do processo. Logo após é realizado o exame admissional, e então a PcDI é encaminhada ao Centro de Treinamento. Em alguns casos, o candidato não é aprovado na análise médica, por não ter um nível mínimo de autonomia, como por exemplo, ir sozinho ao banheiro. Nessas situações, a empresa não pode contratar, gerando frustrações tanto por parte da empresa, quanto por parte da família.

Para contratar um deficiente intelectual, a empresa deve saber todos os cuidados a serem tomados, como por exemplo, os tipos de medicação que necessitam, quais reações podem ter e questões relacionadas ao comportamento.

Após a contratação, os deficientes intelectuais são levados ao Centro de Treinamento, onde são alocados em células de trabalho de acordo com suas aptidões. Grande parte deles fica em células na etapa do treinamento e também quando entram no parque fabril.

5.2 ANÁLISE DOS PROCESSOS DE INCLUSÃO E INTEGRAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO

As células são, basicamente, grupos de dez a quinze pessoas com e sem deficiências, trabalhando com a direção de facilitadores que orientam e supervisionam estes grupos. O sistema de trabalho em células é o método que tem dado certo na empresa em questão. Porém não há um roteiro ou etapas a serem seguidas, as decisões são em sua maioria de caráter

intuitivo, e esse sistema vem fornecendo resultados satisfatórios ao que diz respeito à inclusão de PcDI.

As células já existiam, ou seja, não foram criadas propositalmente para os deficientes. A real finalidade do trabalho em células é promover a integração com demais funcionários, e não tem a intenção de segregar essas pessoas. Aliás, muitos deficientes intelectuais trabalham sozinhos na empresa, nas áreas de logística, compras, comercial, etc., vários deles são independentes, porém existem casos onde não há possibilidade de deixá-los sozinhos, por não apresentarem autonomia suficiente para isto. O período para que as PcDI saiam das células e comecem a trabalhar sozinhas na fábrica é indeterminado, depende de cada indivíduo, podendo ficar nas células o tempo que for necessário ou definitivamente. Conforme comenta o entrevistado A:

“[...] Alguns vão ficar o tempo que for preciso comigo, ou com alguém no treinamento, até não estarem preparados para ir pra fábrica”.

Complementa o entrevistado B que:

“[...] As pessoas com deficiência intelectual aprendem por repetição. De nenhuma forma estamos subestimando a inteligência deles, e sabemos que todos nós temos limitações. [...] Não podemos simplesmente acreditar que se colocarmos PcDI em salas de aula eles irão aprender, pois sabemos que não é assim”.

A colocação de uma nova célula envolve toda a coordenação da empresa, e quando esta decisão é tomada, é escolhido um funcionário que possua habilidades para lidar com pessoas para ser um facilitador da célula. O papel principal do facilitador é supervisionar e auxiliar no trabalho de toda a célula, mas principalmente a PcDI, cuidando para que não se distraiam em suas atividades, lembrando-os para utilizarem equipamentos de segurança, garantindo a produtividade e a proteção, evitando acidentes de trabalho. O facilitador é fundamental para que haja sucesso na inclusão de pessoas com deficiências intelectuais. Conforme explana o Entrevistado A:

“[...] Quando pensamos em colocar uma célula, falamos com a coordenação e escolhemos uma pessoa. Mas também não existe uma metodologia, é tudo intuitivo, esse é o nosso sistema de trabalhar. Existe algo a ser feito? Qual o método que utilizaremos? Não temos todas as respostas, precisamos encontrar as soluções. [...] E é assim que funciona, assim tem dado certo. Uma maneira flexível, pois cada caso é um caso. Se não deu certo, resgatamos e tentamos novamente”.

Em caso de não adaptação de alguma PcDI, é feita a realocação para outra célula, ou é redirecionada ao treinamento, até que, de alguma maneira as coisas se definam. As PcDI que

não se adaptarem ao ambiente laboral e por esse motivo não têm a aceitação dos demais colegas, são encaminhadas à assistente social e à supervisão. A partir daí, são realizadas dinâmicas, palestras, conversas e atividades aos funcionários em geral, para que enxerguem a deficiência intelectual de ângulos distintos, e entendam um pouco mais sobre as questões que fazem as PcDI serem necessárias para a organização. O Entrevistado B faz a inferência de que:

“[...] A nossa empresa quer fazer com que todos, desde o treinamento, respeitem e aceitem as diferenças, pois é um fato importante para a boa convivência empresarial”.

Em último caso, se o deficiente intelectual não se adaptar à empresa, será demitido da mesma, e então a família é convidada a comparecer junto à organização, para que sejam explicadas as razões pelas quais este funcionário está sendo desligado. Mas este é o último recurso, pois antes o setor de Recursos Humanos (RH) faz tentativas de realocação almejando a adaptação.

Uma das dificuldades enfrentadas pela empresa na contratação de PcDI, são as barreiras impostas pela própria família. Segundo o Entrevistado B:

“[...] Os pais de pessoas com deficiência intelectual tem um certo receio em relação aos seus filhos saírem de casa para trabalhar, porque imaginam que são frágeis e inseguros, e que sem eles por perto, as PcDI não são capazes. [...]. Os pais de PcDI não costumam acreditar no potencial dos filhos, essa é a maior resistência”.

Vale ressaltar que a família é muito importante, porque em toda dificuldade que a empresa possa ter com a PcDI, os pais/responsáveis são envolvidos, e precisam colaborar com a organização, para que haja inclusão efetiva. Comenta o Entrevistado B que:

“[...] A educação e orientação deve vir de casa. Se a família não colabora, não cobra disciplina, horários da PcDI, enfim, se enxergam a oportunidade de trabalho como um passatempo e não como um emprego, resultará no insucesso da inclusão”.

A empresa se responsabiliza pelo transporte das pessoas com deficiência intelectual. O Entrevistado B afirma:

“[...] Temos o cuidado de buscar e levar as PcDI nas portas de suas casas, onde os responsáveis estarão esperando por elas. Os pais sabem que seus filhos estão seguros”.

Sobre a remuneração, o Entrevistado B explica:

“[...] Nossa empresa toma o cuidado de oferecer um salário maior do que o disponibilizado pelo Benefício de Prestação Continuada, para que haja interesse de

trabalho em nossa corporação. Claro que precisamos de retorno financeiro e produtivo, mas pagamos principalmente para incentivar as PcD. E o grande benefício nem é a remuneração, é a socialização, a oportunidade de eles mostrarem que são capazes, e as famílias perceberem e valorizarem suas capacidades”.

5.3 IDENTIFICAR OS RESULTADOS COM A INCLUSÃO

A criação da Lei de Cotas para Deficientes, em 1991, influenciou na contratação de mais PcD para fazerem parte do quadro de funcionários, e fez com que a empresa criasse novas estratégias.

Criaram uma Escola de Formação Profissional, em 1991, que oferecia cursos profissionalizantes aos jovens da comunidade, incluindo aqueles em situação de vulnerabilidade social, proporcionando benefícios como bolsas de estudo, primeiro emprego remunerado e a possibilidade de carreira na empresa.

Em 2009, a parceria entre a empresa, a Prefeitura Municipal de Caxias do Sul -RS e outras instituições de ensino profissionalizante, resultou na criação de uma nova unidade da Escola de Formação Profissional, situada no bairro Reolon. A escola funcionava em período integral em prédio cedido pela prefeitura, equipado com salas de aula, vestiários, laboratórios, disponibilização de instrutores, materiais, etc. A escolha pela instalação da unidade no bairro Reolon se deu devido à parceria com a FAS – Fundação de Assistência Social. Foi nessa unidade que iniciou-se o treinamento para a especialização de PCD. Porém havia um problema logístico, onde todo o material para trabalho deveria ser levado da sede da empresa até lá, e para isso gerava-se nota fiscal, despesas com transporte, etc.

Em outubro de 2012, foi inaugurado na sede da empresa, um Centro de Treinamento, que além de melhorar e muito a questão logística, também possibilitou uma inclusão mais efetiva, já que as PCDI interagem no mesmo ambiente, com os demais funcionários, criando uma rede de relacionamento mais sólida. Com instalações amplas e equipamentos modernos, o novo centro tem o objetivo de proporcionar condições ideais para a formação profissional e qualificação dos colaboradores da empresa, onde há disponibilidade para formação nas diferentes necessidades da empresa para funcionários com e sem deficiências.

O foco da empresa é o deficiente intelectual, que geralmente é preterido em outras organizações. Na sede da empresa há um total de vinte e nove PcDI, divididos em duas turmas,

são quatorze de manhã e quinze à tarde.

Com relação à produtividade das pessoas com deficiência intelectual, pode-se afirmar que são capazes de realizar muitas tarefas, contribuindo para a produtividade. Conforme explica o entrevistado B:

“[...] O resultado que eles têm dado, com relação produtividade e assiduidade, é de invejar a muitos ‘ditos normais’”.

Alguns deles já trabalharam antes em outras empresas de grande porte, porém realizavam serviços fáceis, como picar papel, por exemplo, e por este motivo se sentiam desmotivados. Mas a organização em questão tem um diferencial, pois auxilia de todas as maneiras para que as PcDI trabalhem efetivamente, gerando resultados produtivos. Assim, as PcDI provam trabalhando que são capazes, e isso faz com que se sintam mais importantes e competentes. O Entrevistado A faz uma colocação importante sobre este assunto:

“[...] As pessoas com deficiência intelectual entram na empresa com o intuito de trabalhar, e trabalham mesmo! Muitos deles migraram de outras grandes organizações nas quais realizavam serviços fáceis, e não se sentiam úteis. E aqui, eles provaram que são competentes, sabemos de seus potenciais, por isso que eles estão sendo instruídos por nós”.

A empresa é considerada modelo em inclusão de pessoas com deficiência. No ano 2008, criou um programa direcionado a esse público. No início, eram 73 colaboradores. O programa possibilitou diversas mudanças na organização, uma vez que surgiram necessidades no decorrer do processo, como a qualificação profissional demandada e adaptações no ambiente físico, na acessibilidade e sensibilização das áreas onde estas pessoas iriam trabalhar.

A empresa percebeu que muitas PcD não possuíam qualificação profissional requerida, e por isso as dificuldades para inclusão eram evidentes. Estes foram os motivos para a criação do programa.

Um dos motivos que definem o sucesso do programa é o comprometimento dos diferentes profissionais da empresa no processo de inserção e desenvolvimento das PcD. O respeito às diferenças é requisito básico para que haja inclusão. Muitos colaboradores atuam como facilitadores, aprendendo com a troca de experiências e colaborando para a aceitação dos participantes do programa.

A organização se compromete em oportunizar e valorizar as PcD como profissionais e

como cidadãos, adequado as condições de trabalho às diferentes necessidades dos colaboradores, permitindo maior autonomia para estas pessoas.

Os resultados que este programa vem trazendo, tanto para as PcD quanto para as demais pessoas da empresa são muito positivos, pois todos aprendem a conviver em harmonia, entendendo e respeitando as diferenças, vencendo preconceitos. Essa conscientização fez com que a inclusão de pessoas com deficiências acontecesse gradativamente, permitindo que se incorporasse à cultura organizacional, que já tem como base o respeito, a valorização e o bem-estar das pessoas.

“[...] Trabalhar com pessoas com deficiência é gratificante. Muito mais do que cumprimento de cota, de legislação. É um trabalho onde precisamos olhar para o lado humano, e todo mundo merece uma oportunidade, por mais difícil que seja adaptar o ambiente, preparar previamente os PcDI, ter o apoio de alguém que saiba conduzir este projeto, ter uma gestão preparada para receber essas pessoas. [...] Neste ponto, nossa empresa está muito bem preparada”.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percebe-se que a deficiência intelectual possui conceitos complexos, pois dependem das características individuais de cada pessoa. Observou-se também que as PcDI podem realizar inúmeras tarefas de trabalho se forem motivadas e orientadas.

A Reserva Legal de Cargos, lei 8.213, criada em julho 1991, teve importante repercussão no mundo dos negócios. Nota-se que após a referida lei, as empresas com mais de cem funcionários deviam uma porcentagem mínima à contratação de pessoas com deficiência. Caso a lei não fosse cumprida, estavam sujeitas ao pagamento de multa. Isso influenciou no aumento de empregos de pessoas com deficiência, que pode ser considerado um fato positivo para a sociedade, entretanto não são todas as organizações que contratam visando a socialização e inclusão de pessoas com deficiência. Grande parte delas contrata apenas visando imagem e marketing e por vezes colocam as PcD para realizarem serviços que não agregam valor pessoal e profissional, e desta forma, desmotivam essas pessoas, que acabam se excluindo e não querendo mais trabalhar por se sentirem deixadas de lado.

Neste sentido, pode-se perceber também que com o Benefício de Prestação Continuada ou BPC, auxílio de um salário mínimo para as pessoas com deficiência de baixa renda, contribuiu para o afastamento de PcD para o mercado de trabalho, uma vez que

poderiam optar por ficar na comodidade de seus lares, já que trabalhando perderiam o benefício.

Percebe-se que a empresa estudada inseriu em suas políticas corporativas, aspectos ligados à ética e responsabilidade social, vinculados as questões de diversidade e inclusão de PcD. Sabe-se que a prática da responsabilidade social, se conduzida de forma ética e responsável, traz benefícios à empresa, como por exemplo, a melhor reputação, redução de rotatividade de pessoas e maior satisfação no emprego. E é isso que tem acontecido. O programa criado em 2008, destinado à PcD, atualmente é tido como modelo de inclusão e responsabilidade social, e com ele, a empresa já conquistou prêmios respeitáveis.

Fatores como a preparação profissional e social da PcD, e aprimoramento de condições estruturais, funcionais e sociais da empresa devem ser analisados antes da contratação de PcD, a fim de evitar que sejam contratados somente pela obrigatoriedade da lei ou por benevolência. Notou-se que a empresa referida é preparada para receber e incluir pessoas com deficiência em seu quadro de colaboradores, pois se compromete em oportunizar e valorizar as PcD como profissionais e como cidadãos, adequado as condições de trabalho às diferentes necessidades dos colaboradores, permitindo maior autonomia para estas pessoas. Priorizam a contratação de pessoas com deficiências intelectuais, que em sua maioria, são preteridas em outras organizações. A empresa também disponibiliza e se responsabiliza pelo transporte para PcDI. Por esses motivos, é reconhecida como modelo por suas práticas de responsabilidade social.

As diversas dificuldades impostas às PcDI, como baixa escolaridade e qualificação profissional, existência de discriminações e ainda o Benefício de Prestação Continuada, dificultam a demanda por emprego, porém nota-se que a organização analisada tem vencido estes desafios com a ajuda da sociedade em geral e por suas políticas socialmente responsáveis adotadas ao longo do percurso.

Nota-se que a empresa é responsável socialmente ao cumprir a missão de ensinar e qualificar pessoas com deficiência intelectual para trabalharem e ainda mobiliza todos os colaboradores para que a inclusão seja efetiva, sem preconceitos. Além de disponibilizar salário maior ao pago pelo BPC às PcD, preocupa-se com o bem estar e a qualidade de vida dos empregados e de seus familiares.

Importante ressaltar que a família é o ponto chave para o sucesso de inclusão de PcDI

no ambiente laboral. Com o auxílio e dedicação dos familiares, o caminho para a inclusão de pessoas com deficiência intelectual se torna menos extenso e cansativo. É necessário que acreditem no potencial de seus filhos, porque são capazes de realizarem inúmeras tarefas e podem sim adquirir experiências de modo a influenciar na sua independência. Isso é uma vantagem mútua, um benefício para a família, para a PcDI e para a empresa, que unidas, formam uma rede de relacionamento consistente o suficiente para superar todas as dificuldades que poderão existir pelo restante do percurso.

Em relação aos processos de ingresso na empresa, percebe-se que a contratação de pessoas com deficiências físicas é semelhante à das que não possuem deficiências, porém são feitas adaptações no local de trabalho, conforme as necessidades e aptidões de cada PcDI.

Já a contratação de pessoas com deficiência intelectual envolve o acompanhamento familiar desde o início do processo. Há necessidade de avaliação de lados médicos, entrevista e reuniões para que se decida o ingresso ou não da PcDI.

Verificou-se que a empresa trabalha por sistema de células, onde há o auxílio de um facilitador. O tempo de permanência de PcDI nas células varia, e pode também ser por período definitivo. Porém pode-se observar que existem PcDI trabalhando sozinhas em várias áreas da organização.

A não adaptação de PcD ao ambiente mobiliza o setor de recursos humanos para que sejam feitas as alterações cabíveis em cada caso, e se não houver sucesso em nenhuma das medidas assumidas, é feita a demissão da PcDI.

Notou-se que a oportunidade de emprego às PcDI fez com que essas pessoas se sentissem importantes, permitiu também a maior confiança em si próprias e o desenvolvimento de maior coordenação, autonomia e independência. As famílias começaram a valorizar as potencialidades, que pouco a pouco vão sendo desenvolvidas e descobertas. E isso tudo é resultado da dedicação dessa empresa, que visa ignorar as dificuldades, buscando soluções, acreditando que acima de qualquer deficiência estão competências, que com treinamento específico e adequado, levando em consideração as aptidões, talentos e necessidades especiais, qualifica as relações de trabalho e oferece oportunidade para todos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, L. A. D.; CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. **Análise comparativa das percepções das pessoas com deficiência em relação à inserção no mercado formal de trabalho.** In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, L A (Orgs.). O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos diagnósticos. Curitiba: Juruá, 2010.

ALONSO, M. Á. V.; BERMEJO, B. G. **Atraso mental:** adaptação social e problemas de comportamento. Lisboa: McGraw-Hill, 2001.

ARAUJO, J. P.; SCHMIDT, A. **A Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Trabalho:** a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. v. 12, n. 2, p. 241-254, Revista Brasileira de Educação Especial. Marília, 2006.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 2004.

BARNETT, W. S. **Definition and classification of mental retardation:** A reply to Zigler, Balla and Hodapp. American Journal of Mental Deficiency, 1986.

BATISTA, C. A. M. **Inclusão:** construção da diversidade. Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2004.

BRASIL. **Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 de dez.1999. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em: 21/04/2014.

BRASIL. **Decreto n. 5.296, de 02 de dezembro de 2004.** Regulamenta as Leis n^{os} 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 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, 02 de dez.2004. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm> Acesso em: 23/04/2014.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providencias. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 de jul. 1991. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm> Acesso em: 17/04/2014

BRASIL. **Lei nº 8.742 , de 7 de dezembro de 1993.** Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providencias. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 07 de dez.1993. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/leis/18742.htm> Acesso em: 28/04/2014.

BRASIL. **Secretaria da Receita Federal**. Portaria Interministerial MPS/MF de 10 de jan. 2014. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social – RPS. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 de jan. 2014. Disponível em <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/Portarias/2014/MinisteriodaFazenda/portmf19.htm>>. Acesso em 08/07/2014.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras** – Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de Trabalho e qualidade de vida no trabalho. 314p. Tese (Doutorado em Administração) – UFMG, Belo Horizonte, 2007.

CARNEIRO, M. S. C. **A deficiência mental como produção social**: de Itard à abordagem histórico-cultural. In: Cláudio Roberto Baptista (Org.). *Inclusão e escolarização: múltiplas perspectivas organização*. 2. ed. Porto Alegre: Meditação, 2006.

COLL, C; PALACIOS, J; MARCHESI, A. **Desenvolvimento psicológico e educação**: transtornos de desenvolvimento e necessidades educativas especiais, 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

COSTA, S. M. **Dignidade humana e pessoa com deficiência**: aspectos legais e trabalhistas. São Paulo: LTr, 2008.

FLICK, U. **Desenho da pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GARCIA, S. M. **Deficiencia Mental** - Aspectos Psicoevolutivos y Educativos. Málaga: Ediciones Aljibe, 2002.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOFFMAN, E. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

HEINSKI, R. M. M. S; BIGNETTI, L. P. **A inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho**. Porto Alegre: Cladea – EnANPAD, 2002.

IBGE. **Censo Demográfico 2010**, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2010. Disponível em <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010>>. Acesso em 13/04/2014.

LANCILLOTTI, S. S. **Deficiência e trabalho**: redimensionando o singular no contexto universal. Campinas: Autores Associados, 2003.

MENDES, E. G. **Evolução histórica da concepção científica da deficiência mental**. In: *Temas em Educação Especial*. São Carlos. EDUFSCar. 1996.

MENDONÇA. L. E. A. **Lei de Cotas**: pessoas com Deficiência: a visão empresarial. 1. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MICHALOS, A. C. **Issues for Business Ethics in the Nineties and Beyond**. n.3, v.16, p.219-230. Journal of Business Ethics, Netherlands, 1997.

NASCIMENTO, P. A. M. M., BAHIA M. S., CUNHA M. A. **O Benefício de Prestação Continuada como Entrave à Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado Formal de Trabalho: uma Proposta de Modificação da Lei n. ° 8.742/93 (LOAS)**. n.1 v.1, p.16. Salvador. ISTR y CIAGS/UFBA, 2007.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **CID-10 Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde**. Tradução: Centro Colaborador da OMS para Classificação de Doenças em Português. 10. ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2007.

RIBAS, J. **Preconceito contra as pessoas com deficiência: as relações que travamos com o mundo**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SASSAKI, R. K. **Inclusão, construindo uma sociedade para todos**. 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo uma Sociedade para Todos**. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

SASSAKI, R. K. **Como chamar as pessoas que têm deficiência**. 35. ed. São Paulo: RNR, 2003a.

SASSAKI, R. K. **Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia**. 32. ed. São Paulo: Revista Nacional de Reabilitação, 2003b.

SASSAKI, R.K. **Inclusão: o paradigma do século XXI**. Inclusão. 1. ed. Revista da Educação Especial, 2005.

SHALOCK, R. L.; LUCKASSON, R. A.; SHOGREN, K. A. **Perspectives: the renaming of mental retardation: understanding the change to the term intellectual disability**. n.2, v.45, p.116-124. Intellectual and Developmental Disabilities, 2007.

SILVA, O. M. **Uma Questão de Competência**. São Paulo: Memnon, 1993.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** v.11, n.2, p.273-294. , Marília: Rev. Bras. Ed. Esp., 2005.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2009

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010

APÊNDICE A – Roteiro básico de questões

Perguntas elaboradas para a entrevista
Quais os processos de RH utilizados na contratação de pessoas com deficiência?
Como é realizada a inserção e integração de funcionários com deficiências intelectuais?
Quais vantagens e benefícios para a organização ao possibilitar a inclusão de PcDI?
A Lei de Cotas influenciou a prática da responsabilidade social da organização?
De que forma a inclusão de PcDI contribui na sociedade?
Quais as principais dificuldades enfrentadas na inclusão de PcDI?