

Papéis e Práticas Empresariais para a Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência: Reflexões a partir de uma experiência

Autoria: Melissa Santos Bahia, Paula Chies Schommer, Ernani Marques dos Santos

Resumo

A inserção profissional de pessoas com deficiência (PcD) tem ocorrido de acordo com diferentes valores e paradigmas, predominantes em distintos contextos históricos. No Brasil, princípios assistencialistas, integradores ou inclusivistas prevaleceram nas práticas de inserção de PcD no mercado de trabalho, em diferentes momentos. Em paralelo, as visões sobre papéis e responsabilidades das empresas perante a sociedade vêm se transformando ao longo do tempo. Nesse contexto, objetiva-se neste trabalho, baseado em referenciais bibliográficos e documentais e no estudo de um caso: identificar práticas de uma empresa privada no tocante à inserção profissional de PcD; analisar a relação de tais práticas com os diferentes paradigmas de inserção profissional de PcD; perceber a relação entre práticas de inserção de PcD e concepções de responsabilidade social empresarial (RSE); d) identificar avanços e limites na inserção profissional de PcD. O caso analisado foi o de uma empresa do setor elétrico que conduz, desde 2005, um programa com o objetivo de inserir PcD no seu quadro de colaboradores, além de eleger a responsabilidade social empresarial como macro-diretriz estratégica. Entre as conclusões, percebe-se elementos dos paradigmas integrador e inclusivista de inserção de PcD e de diferentes concepções de RSE, nas práticas analisadas.

1. Introdução

O trabalho como fator dignificante do ser humano é pregado como direito fundamental da cidadania desde 1948, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela ONU, estabelecendo no seu art. 23: “Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (ONU, 1948). Este documento é considerado um marco na história do reconhecimento dos direitos de todas as pessoas com ou sem deficiência (ARANHA, 2003).

A inserção¹ profissional das pessoas com deficiência (PcD) tem sido concebida e praticada de acordo com valores e paradigmas vigentes ao longo da história, em distintos contextos. No Brasil, de acordo com Aranha (2003), a inserção das PcD no mundo do trabalho caracterizou-se, inicialmente, pela segregação total dessa parcela da população. Na década de 1970, época marcada por práticas de tutela das pessoas com deficiência, prevaleceu o paradigma chamado de assistencialista, em período que ficou conhecido pelo ícone da exclusão social (GIL, 2005). Diversos serviços passaram a ser oferecidos às PcD, porém em ambientes fechados, afirma Aranha (2003). Já os anos 1980 ficaram caracterizados pela vigência do paradigma da integração. Nesse período, a principal premissa era a da necessidade, quase que exclusiva, da mudança das PcD para se adequarem à sociedade (BAHIA, 2006). A partir dos anos 1990, com o advento do paradigma da inclusão, as práticas de inserção profissional das PcD vêm sendo desenvolvidas com base no princípio de que é a sociedade que deve estar apta a atender às pessoas com deficiência (ARANHA, 2003; WERNECK, 2003 e SASSAKI, 2002).

Embora seja possível identificar diferentes formas de atuar na inserção profissional de PcD, tais diferenças não são facilmente percebidas, e nem sempre um tipo de prática supera outro. Embora certas premissas associadas a cada paradigma sejam consideradas ultrapassadas, estudos mostram que, ainda nos dias de hoje, podem ser observadas ações

assistencialistas e integradoras no cotidiano profissional, misturadas a características inclusivistas (ARANHA, 2003; SASSAKI, 2002; GIL, 2005; BAHIA, 2006; BAHIA e ARAÚJO, 2008).

A inserção profissional de pessoas com deficiência e a promoção da diversidade são desafios complexos, que exigem a articulação da sociedade como um todo. Às empresas privadas, entretanto, cabem papéis importantes nesse sentido, tanto no âmbito econômico e produtivo, pela geração de empregos em si, como nos âmbitos político e cultural, pela influência que podem exercer nas práticas sociais. O debate sobre inserção e diversidade no mercado de trabalho está intimamente ligado à discussão em voga nos âmbitos empresariais, políticos e acadêmicos, relativo à responsabilidade social empresarial. Fazendo um paralelo entre os paradigmas assistencialista, integrador e inclusivo na inserção profissional de PcD, há também três correntes de pensamento sobre a responsabilidade social empresarial: aquela que associa o comportamento das empresas a regras morais e princípios éticos vigentes no contexto em que atuam; outra que enfatiza a relação de direitos e deveres entre empresas e sociedade, no âmbito do contrato social que firmam entre si; e a terceira, proeminente na atualidade, que considera os desafios sociais e ambientais como elementos estratégicos da gestão empresarial, tanto para sua competitividade como para sua sobrevivência.

Parece-nos oportuno analisar relações entre concepções relativas à inserção profissional de PcD e à responsabilidade das empresas perante a sociedade. Para tal, além de explorar referências bibliográficas e documentais, julgou-se relevante conhecer práticas empresariais nesse sentido, de modo a perceber avanços e desafios na inclusão de Pcd e na gestão socialmente responsável. Assim, realizou-se um estudo de caso em empresa de energia elétrica, a qual conduz, desde 2005, um programa formal que visa a inserir PcD no seu quadro de colaboradores. O programa relaciona-se com a macro-diretriz estratégica da responsabilidade social da empresa. A coleta de dados contou com entrevistas semi-estruturadas com gestores e colaboradores da empresa, observação direta e pesquisa documental.

Os objetivos deste trabalho podem, pois, ser definidos como: a) identificar práticas de uma empresa privada no tocante à inserção profissional de pessoas com deficiência; b) analisar a relação das práticas identificadas com os paradigmas do assistencialismo, da integração e da inclusão, na inserção profissional de PcD; c) perceber a relação entre práticas de inserção de PcD e concepções de responsabilidade social empresarial; d) identificar avanços e limites na inserção profissional de PcD.

O texto está estruturado de modo a, primeiramente, contextualizar o debate a respeito de inserção profissional de PcD e os paradigmas de inserção predominantes no Brasil, em cada época, fazendo relação com as visões sobre o papel das empresas perante a sociedade. Em seguida, debatem-se posturas e práticas empresariais que vêm sendo adotadas para a inserção de PcD e promoção da diversidade, chegando-se a um caso, descrito e analisado em profundidade. Finalmente, apresentam-se algumas conclusões, buscando-se apontar caminhos e limites para a inserção profissional de pessoas com deficiência, no Brasil.

2. A inserção profissional de PcD e o papel das empresas na sociedade

Durante muito tempo, as PcD foram vistas como objeto de caridade e filantropia. Por ignorância, preconceito e medo, as sociedades evitavam o contato e bloqueavam o seu trabalho. Ainda hoje, a persistência de desinformação e inadequação das condições de arquitetura, transporte e comunicação contribuem para que muitas pessoas talentosas e produtivas estejam afastadas do mercado de trabalho.

No Brasil, a partir de 1970, acentuou-se a prática do assistencialismo. Segundo Gil (2005) as PcD foram reconhecidas como seres com necessidades, porém marcadas pelo estigma da dificuldade e da impossibilidade. Foi-lhes concedido o direito a vários serviços de

reabilitação, educação e trabalho, sempre em ambientes protegidos, e feitos especialmente para elas. As palavras de ordem eram “proteção” e “piedade” em relação à deficiência, idéias que, de certo modo, perduram até os dias de hoje, embora já consideradas obsoletas. Nos anos seguintes, surgiu o paradigma da integração, caracterizado, principalmente, pela “obrigatoriedade” de adaptação do indivíduo com deficiência à sociedade. Nos anos 1980, o chamado “modelo médico” lastreava o modo de ver, aceitar e conviver com aquelas pessoas que possuíam alguma deficiência (BAHIA, 2006).

Em contraposição ao paradigma da integração, a partir da década de 1990, o paradigma da inclusão social vem sendo mais discutido. É estabelecido o conceito de sociedade inclusiva, conforme Aranha (2003, p. 14) define:

“a sociedade pode se considerar inclusiva quando reconhece a diversidade que a constitui, identifica as necessidades desse segmento populacional, oferece os serviços de que necessitam e promove os ajustes que lhe viabilizam o acesso, a permanência e a utilização do espaço público comum”.

Surge, a partir deste paradigma, o modelo social, enfatizando que os problemas das PcD "não estão tanto nelas quanto estão na sociedade" (SASSAKI, 1997, p. 47). Assim, a sociedade é chamada a ver que ela cria problemas e barreiras para as PcD, causando-lhes incapacidades ou desvantagens no desempenho de papéis sociais. Essas barreiras consistem em: políticas discriminatórias e atitudes preconceituosas que rejeitam as minorias e as suas diferenças, desconhecimento das necessidades especiais e dos direitos das pessoas com deficiência, entre outros (SASSAKI, 1997).

O paradigma da inclusão traz a idéia de propiciar um maior nível de autonomia e independência às pessoas com deficiência em ambientes menos restritivos. Considera-se, pois, relevante a atuação das empresas nesse processo de construção, tendo em vista o poder que concentram na atualidade e sua capacidade de influenciar padrões de convivência social.

2.1. A atuação das empresas na promoção da inserção profissional

No âmbito das discussões a respeito do papel de cada ator social no enfrentamento de desafios sociais e ambientais, na atualidade, é possível identificar diferentes visões sobre o papel específico das empresas privadas. No extremo que podemos chamar de *liberal*, a visão é de que a responsabilidade primordial das empresas na sociedade é gerar lucros para seus acionistas, produzir bens e prestar serviços, atendendo às necessidades das pessoas, de modo eficiente e competitivo. Sua contribuição à sociedade acontece ao atender necessidades de consumo, gerar empregos, desenvolver tecnologias, pagar impostos e remunerar acionistas (KREITLON, 2004; SCHOMMER e ROCHA, 2007).

Em outro extremo, estão os que defendem responsabilidades ampliadas das empresas perante a sociedade, para além de sua função estritamente econômica. Pelo poder que concentram na sociedade e pelos impactos que geram – tanto no âmbito econômico, como nos âmbitos político, social, cultural e ambiental –, as empresas devem engajar-se no enfrentamento dos desafios sociais e ambientais da atualidade. Seja porque elas próprias contribuem para gerá-los, seja porque o agravamento dos problemas compromete sua sustentabilidade ou, ainda, porque assim como qualquer ator social, as empresas possuem responsabilidades perante a sociedade como um todo, já que os desafios são complexos e exigem a articulação entre diferentes atores (SCHOMMER e ROCHA, 2007). No âmbito dessa visão, defende-se que as empresas atuem com responsabilidade social, a qual engloba elementos éticos, culturais, ambientais e sociais amplos, como mostra esta definição do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, entidade brasileira reconhecida mundialmente, no campo da RSE:

“Responsabilidade social empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais” (ETHOS, 2007).

De acordo com a Business for Social Responsibility (BSR), uma das principais entidades mundiais na área de responsabilidade social, embora não exista uma definição unânime para o termo responsabilidade social, a expressão se refere, de forma ampla, a decisões de negócios tomadas com base em valores éticos que incorporam as dimensões legais, o respeito pelas pessoas, comunidades e meio ambiente (MACHADO FILHO, 2006).

Dentre as razões que levam as empresas a agirem de maneira mais responsável, Kreitlon (2004), distingue três correntes:

(1) **Ética empresarial ou normativa** (*Business ethics*): nessa concepção, entende-se que as empresas, tal qual indivíduos, são sujeitas a regras morais e a princípios éticos que pautam suas ações. Tais padrões normativos variam de um contexto sócio-territorial e histórico para outro, influenciando o modo de agir das empresas, independentemente dos resultados em termos de negócios, mas estreitamente relacionado a regras morais e princípios éticos;

(2) **Mercado e sociedade ou contratual** (*Business & Society*): esta corrente percebe a relação entre empresas e sociedade como um contrato social, no qual são estabelecidos direitos e deveres de cada parte, os quais também variam em função do contexto sócio-histórico e cultural. Enfatiza-se as leis e regras e a noção de cidadania enquanto relação de direitos e deveres.

(3) **Estratégica** ou gestão das questões sociais (*Social issues managment*): de acordo com esta visão, as empresas devem perceber os desafios sociais e ambientais como variáveis a serem incorporadas na gestão estratégica dos negócios, seja para reduzir riscos ou para aumentar lucros, compreendendo que comportamentos mais avançados em termos de responsabilidade social e ambiental podem gerar vantagens competitivas e garantir a sustentabilidade da organização e do próprio planeta.

Embora as motivações e práticas das empresas sejam influenciadas por diferentes visões sobre seu papel e suas responsabilidades perante a sociedade, nos últimos anos, tem ganhado força a abordagem estratégica, tanto por razões competitivas como por preocupações com a sobrevivência. O sentido do termo estratégico pode ser aplicado tanto aos fins quanto aos meios pelos quais as empresas interagem com outros atores sociais no enfrentamento dos desafios da atualidade, de modo que os resultados sejam mais efetivos. Um termo comum em países da Europa e da América do Norte, por exemplo, é *filantropia estratégica*, no sentido de que embora a motivação de uma prática possa ser filantrópica, ou seja, baseada em sentimentos de amor, solidariedade e em preceitos éticos, a maneira de fazê-lo pode ser estratégica, de modo a atingir melhores resultados.

Assim como as relações das empresas com o contexto social vêm se transformando, como vimos, há diferentes posturas no que se refere à inserção profissional das pessoas com deficiência, ao longo do tempo, de acordo com os paradigmas que chamamos de assistencialista, integrador ou inclusivista. Algumas empresas vêm investindo no combate ao preconceito e à discriminação, oferecendo oportunidades de trabalho e renda a pessoas tradicionalmente excluídas, não apenas por motivações filantrópicas (visão normativa) ou para cumprir a legislação (visão contratual), mas por perceber oportunidades associadas à promoção da diversidade, seja como algo valorizado por seus públicos de interesse ou por constituir estímulo à criatividade e à promoção da sustentabilidade (visão estratégica).

O quadro 1 retrata ações que caracterizam as formas de atuação das empresas em cada um dos paradigmas de inserção profissional mencionados.

Características	Paradigma		
	Assistencialismo	Integração	Inclusão
Período em que predomina	Década de 1970	Década de 1980	A partir dos anos 1990
Terminologia utilizada	Deficientes	Pessoas portadoras de deficiência (PPD)	Pessoas com deficiência (PcD)
Forma de inserção	Fora do ambiente empresarial por meio da contratação de cooperativas sociais ² e oficinas protegidas ³	Dentro do ambiente empresarial, porém em ambientes específicos	Em todos os ambientes da empresa
Tipos e graus de deficiências contratados	Física, auditiva, visual e mental consideradas severas	Física, auditiva, visual e mental consideradas leves	Física, auditiva, visual e mental independente do grau
Premissa	Tutela	PPD se adequam às empresas	Empresas se adequam às PcD
Acessibilidade	Elemento não contemplado	Restrita ao aspecto arquitetônico	Observância de aspectos arquitetônicos, comunicacionais, metodológicos, instrumentais, programáticos e atitudinais
Motivo da contratação	Caridade	Obrigação legal	Responsabilidade social e valorização diversidade

Quadro 1 - Os paradigmas de inclusão de PcD e as formas de atuação das empresas
Fontes: Aranha (2003); Gil (2005); Bahia (2006); Sasaki, (2007)

Por seu significado abrangente, a diversidade é uma meta a ser buscada e praticada coletivamente por cidadãos, instituições, governos e comunidades, como uma responsabilidade social compartilhada. Segundo o Instituto Ethos (2000), as organizações, como partícipes desse processo, devem assumir tarefas específicas de valorização da diversidade, relacionadas aos papéis que desempenham na vida das coletividades. Para tanto, certas organizações têm investido em ações de atração, manutenção e incentivo a uma mão-de-obra mais diversificada. Tradicionalmente, essas ações estavam voltadas quase exclusivamente para questões de etnia e gênero. Hoje, as empresas vêm ampliando sua definição de diversidade, passando a considerar questões como condição socioeconômica dos empregados, estilo de trabalho, idade, ascendência, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, deficiência física, sensorial ou intelectual⁴ e condições de saúde, entre outras diferenças. Também estão tornando-se mais inclusivas, criando ambientes de trabalho receptivos a trabalhadores tradicionalmente discriminados, estigmatizados ou marginalizados.

A empresa inclusiva, segundo Sasaki (2002), é aquela que não exclui funcionários ou candidatos a emprego em razão de qualquer atributo individual do tipo: nacionalidade, naturalidade, gênero, cor, deficiência, compleição anatômica, idade e outros. Numa empresa inclusiva, todos os empregados, com ou sem esses atributos individuais, trabalham juntos. Bahia (2006), citando Sasaki (2005), afirma que uma empresa inclusiva é aquela que implementa, nas seis dimensões, medidas de acessibilidade nos ambientes internos e externos, onde pessoas com e sem deficiência possam circular, conforme quadro a seguir:

Dimensões	Sem barreiras
Arquitetônica	Ambientais e físicas
Comunicacional	Comunicação oral, escrita, virtual e interpessoal
Metodológica	Métodos e técnicas de trabalho
Instrumental	Instrumentos e utensílios de trabalho
Programática	Invisíveis, embutidas nas normas da empresa
Atitudinal	Atitudes e comportamentos

Quadro 2 - Medidas de acessibilidade para a empresa inclusiva

Fonte: Adaptado de Sasaki (2005)

As empresas estão vivendo um processo de transformação de suas práticas de gestão. Elaborar e implementar programas de diversidade retrata, entre outros avanços, uma reflexão quanto ao tratamento dispensado aos colaboradores que repercute em uma mudança de atitude dos profissionais da própria organização. Heinski (2004), no entanto, ressalta a importância de se entender que a gestão da diversidade não é um pacote com soluções prontas que resolve a questão da discriminação e do preconceito, e sim um processo em que as pessoas aprendem a interagir com as diferenças. Deste modo, as organizações devem contratar, manter e promover PcD, reconhecendo sua potencialidade e dando-lhes condições de desenvolvimento profissional. De acordo com o Instituto Ethos (2002), também podem ir além, atuando junto aos seus parceiros e à comunidade e entidades do governo, contribuindo para mudanças de cultura e comportamento.

Em paralelo ao avanço das práticas de responsabilidade social e à valorização da diversidade pelas empresas, o governo brasileiro tem desempenhado função significativa no que se refere à inserção profissional de PcD. A definição e fiscalização do cumprimento de leis que lhes asseguram direitos no que diz respeito ao convívio social têm contribuído para a adoção de práticas de diversidade nas organizações. A legislação brasileira conta com um tópico específico para garantir a inserção de PcD no mercado formal de trabalho. Criada em 24 de julho de 1991, a lei No. 8213, também conhecida como “lei de cotas”, estabeleceu a reserva de vagas de emprego para PcD (habilitadas) ou acidentados de trabalho beneficiários da Previdência Social (reabilitados). A obrigação vale para empresas com 100 ou mais funcionários e as cotas variam entre 2% e 5% dos postos de trabalho, na seguinte proporção:

Número de empregados	Percentual de vagas
100 a 200	2
201 a 500	3
501 a 1000	4
Acima de 1001	5

Tabela 1 - Cota de PcD por número de empregados

Fonte: Brasil (1991)

A inserção profissional de PcD é um tema que evidencia a importância de que, mesmo que haja engajamento voluntário das empresas em certos temas complexos, seja por razões humanitárias ou estratégicas, é fundamental que a sociedade e o Estado definam marcos regulatórios e mecanismos de incentivo, controle e punição sobre as empresas, no sentido de cumprirem certas obrigações consideradas importantes, em cada época e lugar. Essa visão coincide com a mencionada abordagem contratual da corrente Mercado e Sociedade, a qual chama a atenção para algo visível na inserção de PcD: a intrínseca relação entre valores e normas sociais, refletidas nas leis, regras e contratos sociais, e as práticas empresariais.

De modo geral, pode-se dizer que a sociedade brasileira está realizando esforços para construir um contexto que reconheça, respeite e acolha com dignidade a diversidade que a constitui. Este processo é complexo e demorado, pois implica na mudança do pensar social,

das atitudes sociais e na inserção de adaptações objetivas que atendam as necessidades específicas e peculiares de todos (FEBRABAN, 2006b).

2.2. A efetividade das ações realizadas

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas de São Paulo (FGV-SP), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM), aponta que a admissão de PcD é o principal tema de projetos de diversidade desenvolvidos pela iniciativa privada (CLEMENTE, 2004).

Embora os dados desta pesquisa revelem prioridade na escolha do tema inserção profissional de PcD para a elaboração e execução dos programas de valorização da diversidade, as reais iniciativas ainda se encontram bastante aquém da demanda existente. As empresas evidenciam índices elevados de resistência para a contratação de um profissional que possui alguma deficiência. Segundo Nambu (2003), este fato se deve, principalmente, à ausência de informações e a equívocos arraigados na sociedade. Por exemplo, a idéia de corpo deficiente está vinculada à de corpo improdutivo (HEINSKI, 2004), o que remete às PcD a uma condição de inferioridade em relação às pessoas economicamente produtivas.

Segundo a Febraban (2006a), basicamente, são três os fatores que contribuem para a não contratação das PcD:

(1) o baixo nível de qualificação desta população não auxilia no ingresso ao mercado formal de trabalho, pois mesmo quando a contratação ocorre de fato, são, na maioria, para posições da base da pirâmide empresarial, que não remuneram bem;

(2) a falta de transporte, espaços e edificações que contemplem acessibilidade universal, pois sem acessibilidade, muitas vezes, estes locais se tornam obstáculos, intransponíveis até mesmo por aqueles que estão em pleno exercício de seu ciclo produtivo;

(3) o aspecto cultural, que vem mudando, mas ainda é fator impeditivo para uma inclusão mais profunda e eficaz.

A inclusão das PcD no mercado de trabalho requer que lhe sejam asseguradas condições de interação com os demais funcionários e com todos os parceiros e clientes com os quais a empresa se relaciona. Não se trata apenas de contratar a PcD, pois a admissão desse empregado implica mudanças de visões que estão, muitas vezes, sedimentadas nos empregadores.

3. Percurso metodológico: explorando uma experiência para aprender mais sobre o fenômeno

Com base na pesquisa bibliográfica e documental e da própria vivência dos autores na discussão da temática com empresas e PcD, identificou-se a necessidade de conhecer mais profundamente as práticas de uma empresa no que se refere à inserção profissional de PcD. Optou-se, pois, pela realização do estudo do caso de uma empresa do setor de energia elétrica que, em 2005, criou um programa de inserção de PcD no seu quadro de colaboradores. A escolha da empresa deu-se, também, em virtude do seu reconhecimento enquanto organização engajada na estruturação de práticas empresariais de acordo com a visão de responsabilidade social empresarial e por seu papel expressivo no território em que atua, tanto no âmbito econômico, como social, político e cultural.

A pesquisa empírica define-se como estudo de caso de caráter qualitativo. Os instrumentos de coleta de dados foram: entrevistas semi-estruturadas com gestores e colaboradores com e sem deficiência da empresa; observação direta, para verificar as condições de acessibilidade implementadas e; pesquisa documental, para conhecer elementos do funcionamento e da estrutura organizacional, dos objetivos e das práticas da organização.

Algumas das questões exploradas no estudo foram: quais as motivações para a contratação de PcD, quais as facilidades e dificuldades encontradas no processo de contratação e quais práticas estão sendo adotadas pela empresa após a contratação dessas pessoas para sua efetiva inclusão.

Foram realizadas 16 entrevistas, durante o ano de 2007: 3 com gestores diretamente ligados às PcD (das áreas de Cobrança, Suporte a Tele-atendimento e Tele-cobrança), 6 com gestores indiretamente ligados às PcD (das áreas de Gestão de Desenvolvimento de Pessoas, Gestão de Saúde e Segurança e Comunicação Institucional), 1 com funcionário indiretamente ligado às PcD (da área Gestão de Desenvolvimento de Pessoas) e 6 com colaboradores com deficiência (atendentes da tele-cobrança e atendentes comerciais de agência). Dessas entrevistas, 13 foram feitas no edifício sede e 3 em uma das agências. As pessoas entrevistadas foram indicadas pelo analista de RH responsável pela parte operacional do programa. As entrevistas duraram, em média, 40 minutos. Foram gravadas e posteriormente transcritas e analisadas quanto ao posicionamento das pessoas frente aos aspectos pesquisados. O quadro a seguir mostra um resumo dos temas abordados nas entrevistas.

Grupo de Entrevistados	Questões abordadas
Gestores diretamente ligados às PcD	Comportamento frente às PcD; convivência com as PcD; facilidades, dificuldades e motivação para a contratação; acessibilidade; mudança na organização; preparo para gerir PcD; benefícios da contratação de PcD
Gestores indiretamente ligados às PcD	Concepção do programa; comportamento frente às PcD; caracterização da deficiência; Segurança e Saúde do Trabalhador; divulgação interna e externa do programa; acessibilidade; facilidades, dificuldades e motivação para a contratação; disponibilidade para trabalhar com PcD; mudanças na organização; adequação do tipo de deficiência com a função desempenhada; benefícios da contratação de PcD.
Funcionário indiretamente ligado às PcD	Recrutamento seleção – comportamento frente às PcD; acessibilidade; caracterização da deficiência; facilidades, dificuldades e motivação para a contratação de PcD; mudança na organização; benefícios da contratação de PcD.
Colaboradores com deficiência	Tipos de deficiência; processo seletivo; convivência com colegas de setor, de empresa e com o chefe; acessibilidade; facilidades e dificuldades para desempenhar a função; motivação para a contratação de PcD; significado de está trabalhando; benefícios da contratação de PcD

Quadro 3 - Questões abordadas por grupos de entrevistados

Fonte: Elaboração própria

4. Aprendendo com o caso

4.1. Breve caracterização da empresa e de seu programa de inserção de PcD

Trata-se de uma empresa do setor de energia elétrica, que conta com 2.644 colaboradores próprios e 8.766 terceiros. Nos últimos anos, a empresa tem se engajado crescentemente na incorporação da responsabilidade social empresarial na gestão do negócio, definindo-a como uma das suas quatro macro-diretrizes corporativas, e adotando uma série de iniciativas nesse sentido. A empresa criou um programa de responsabilidade social empresarial, publica Balanço Social e Ambiental, adotando critérios como os do *Global Reporting Initiative* (GRI) para elaboração de relatórios. Além disso, é associada ao Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, está engajada no movimento pela responsabilidade social no estado em que atua e no setor de energia elétrica, tendo alcançado reconhecimento, por exemplo, por meio de premiações.

Desde 2005, a empresa conta com um programa que objetiva inserir PcD no seu quadro de colaboradores. No momento de realização desta pesquisa, a empresa tinha 74 PcD contratadas, alocadas em diversas áreas, de acordo com a tabela 2.

Áreas	Nº de PcD
Gestão de Pessoas	04
Regulação	01
Presidência	02
Planejamento e Controle	05
Operação	55
Engenharia	06
Comercial	01
Total	74

Tabela 2 - PcD contratadas por área

Fonte: Elaboração própria, com base em pesquisa documental e entrevistas

A iniciativa de implantação do programa surgiu da necessidade de adequação à lei de cotas e do entendimento de que esta ação faz parte da função social da empresa, uma vez que o programa encontra-se inserido na macro-estratégia de RSE. Na implantação do programa, foi estabelecido um plano de ação para a admissão de PcD, conforme quadro a seguir:

Ações	Objetivos
Anúncios em jornais	Divulgação do Programa
Cadastramento de currículos no site	Recrutamento de PcD
Carta para os executivos assinada pelo presidente e superintendente de gestão de pessoas	Mostrar o envolvimento da alta direção
Priorização no preenchimento das vagas de estágio por PcD	Ampliar o nº de PcD contratadas
Distribuição de cartazes nas instituições que trabalham com PcD, nas universidades e nos murais da empresa	Divulgação do Programa
Anúncio na conta de luz	Divulgação do Programa
Pré-seleção de candidatos para a permanência no banco de dados	Triagem de potenciais colaboradores
Enquadramento dos funcionários já existentes como PcD	Ampliação do nº de PcD na empresa
Prioridade no preenchimento de toda vaga aberta na empresa por PcD	Evidenciar o compromisso com a contratação de PcD

Quadro 4 - Ações e objetivos do programa de inclusão

Fonte: Elaboração própria, com base em pesquisa documental e entrevistas

O programa contempla práticas desenvolvidas nas áreas de processo seletivo, treinamento, contratação e pós-contratação:

- **Processo seletivo:** inicialmente, foram feitos contatos com as instituições que trabalham com PcD, objetivando a construção do banco de dados com potenciais colaboradores que possuem algum tipo de deficiência. Em seguida, foi disponibilizado no site da empresa um link para cadastro dessas pessoas. Paralelo a estas práticas, a empresa conta com a prestação de serviços de duas consultorias de RH para a etapa de recrutamento e seleção. Posteriormente, são feitas as entrevistas e dinâmicas de grupo, findando-se com a contratação ou não do profissional.

- **Treinamento:** são realizados, ainda durante o processo seletivo, treinamentos profissionalizantes com as PcD. Esta decisão foi tomada tendo em vista a baixa qualificação

dos candidatos que possuem deficiência. Acontecem também cursos de libras para os colaboradores da empresa, mas com prioridade para os atendentes das agências, visando o atendimento de clientes com deficiência auditiva.

- **Contratação:** anteriormente ao início das contratações das PcD, foram feitos estudos técnicos para definir a adequação dos tipos de deficiência aos postos de trabalho. Como resultado desse estudo, foram identificados cerca de 1000 postos de trabalho que não podem ser ocupados por PcD, devido ao alto grau de risco oferecido não só à vida desse funcionário, mas a terceiros e à comunidade. Também foram realizadas atividades de sensibilização para a contratação de PcD.

- **Pós-contratação:** a empresa define claramente uma política antidiscriminatória, proibindo qualquer procedimento que possa gerar desvantagem para as PcD. Os colaboradores com deficiência têm os mesmos tratamentos, treinamentos, benefícios e salários que os colaboradores sem deficiência. Existe política de acompanhamento do empregado, por meio da avaliação de desempenho, da qual as PcD também participam. A empresa possui um plano de acessibilidade, objetivando efetuar adaptações nas unidades e postos de trabalho, bem como na estrutura física. Prioritariamente, as ações de acessibilidade foram implementadas nas agências. O quadro abaixo demonstra algumas dessas ações:

Ação	Situação
Construção de rampas de acesso e corrimãos nas agências	Finalizada
Adaptações diversas no edifício sede (rampas, melhorias de acessos/passeios corrimãos)	Em execução, de acordo com disponibilidade orçamentária e de mão-de-obra
Substituição de mobiliário, adequando-o a NR14 para melhorar a postura ergonômica das Pcd que atuam em Call Center	Em execução
Adaptação de banheiro masculino e feminino na Sede	jan/2008

Quadro 5 - Ações do projeto de acessibilidade

Fonte: Elaboração própria, com base em pesquisa documental e entrevistas

4.2. Reflexões a partir dos dados coletados

Por se tratar de uma empresa que possui 2.644 funcionários, de acordo com os percentuais estabelecidos na lei de cotas, está enquadrada no percentual de 5%. Logo, deveria possuir 132 PcD no seu quadro de colaboradores. Entretanto, a empresa apenas tem 74 pessoas contratadas, ou seja, 2,8%. Informações que revelam a não conformidade com a lei 8213/91. Das 6 PcD entrevistadas, todas têm deficiência física. Não foi possível saber quais os tipos de deficiência encontram-se presentes na empresa, pois segundo o analista de RH responsável pela execução do programa, este tipo de identificação é uma prática discriminatória e que, portanto, vai de encontro às políticas da empresa. Entretanto, na entrevista realizada com a gestora do programa, ouviu-se que havia sido contratada uma profissional com deficiência auditiva para o setor de contas a pagar. Se, por um lado, é possível confirmar a não discriminação, por outro, a não identificação das pessoas por tipo de deficiência gera dificuldades na proposição de ações específicas de inclusão dessas pessoas de acordo com a necessidade de cada um dos tipos de deficiência.

No que diz respeito ao item acessibilidade, foi possível perceber que a empresa ainda desenvolve práticas voltadas exclusivamente para aspectos arquitetônicos. Constatação advinda da observação direta, da fala dos 16 entrevistados e das ações elencadas no projeto de acessibilidade da empresa. Esta realidade evidencia um equívoco no entendimento do conceito de acessibilidade. Desde os anos 1990, a acessibilidade vem sendo trabalhada além

do aspecto arquitetônico, passando a observar-se elementos comunicacionais, metodológicos, instrumentais, programáticos e atitudinais (SASSAKI, 2005).

A presença de profissionais somente com deficiência física também explica o porquê da exclusividade no tratamento do aspecto arquitetônico da acessibilidade. Outro elemento que ratifica a incipiência da garantia da acessibilidade na empresa é a não necessidade de adequação dos postos de trabalho para que os profissionais com deficiência desenvolvessem suas atividades, uma vez que a deficiência que eles possuem não requereu nenhuma adaptação específica. Todavia, há que se explicitar a existência de uma norma interna, a qual determina que nas novas construções feitas na empresa sejam considerados os aspectos de acessibilidade. Esta premissa já pôde ser vista na prática, por exemplo, com a construção de uma nova cantina no edifício sede.

Foi perguntado aos gestores que trabalham diretamente com PcD como eles se prepararam para receber estas pessoas. Todos afirmaram não terem recebido nenhum tipo de treinamento, nem terem passado por nenhum processo de sensibilização. Mas todos disseram ter recebido a orientação para tratar as PcD como se trata todos os demais funcionários. Uma das gestoras, por iniciativa própria, revelou ter buscado informações de como lidar com PcD na internet. Nota-se com a ausência de preparação dos gestores para trabalharem com PcD a inexistência de ações de sensibilização, objetivando tirar dúvidas, desmistificar idéias pré-concebidas e transmitir informações a respeito das potencialidades e limitações das PcD. Segundo a gestora responsável pelo programa, as ações de sensibilização ficaram, de certo modo, focadas em apresentações artísticas, como um coral de Libras.

Ainda com os gestores diretamente ligados às PcD, foi lhes perguntado a respeito da convivência com essas pessoas. Os 3 entrevistados revelaram ser uma convivência saudável, baseada no respeito ao ser humano. No entanto, dois gestores ressaltaram que no começo da convivência o receio e as dúvidas relacionadas a como lidar com essas pessoas se faziam presentes. Fato que deriva, entre outros, da inexistência de um preparo prévio desses gestores. Uma das gestoras relatou um episódio que evidencia a boa convivência e o tratamento igualitário das PcD sob sua responsabilidade:

“(...) Teve uma vez que eu achei interessante. Tinha um que estava chegando bem atrasado, aí eu falei com ele e ele falou bem assim: sabe gestora, eu moro longe e pego o ônibus tal, salto no shopping e fico esperando o ônibus tal para parar aqui na porta da Empresa. Porque se não tenho que parar do outro lado da Empresa e subir a passarela e fica muito ruim pra mim, por causa da minha limitação e esse ônibus está demorando muito de passar. Aí eu fiquei olhando. Realmente ele tem a dificuldade de andar. Mas, eu disse a ele, você pode sair mais cedo para não se atrasar. Por que você não sai mais cedo? Isso não justifica, eu sei que você tem sua limitação, mas você tem que chegar mais cedo. Então a bronca é normal, normal!”.

Outro aspecto pesquisado foi o relacionamento entre colaboradores com e sem deficiência e entre os próprios funcionários com deficiência. Neste ponto obtiveram-se respostas divergentes. O grupo dos gestores e funcionários direta e indiretamente ligados as PcD afirmaram que percebem as PcD muito isoladas em um grupo só delas. Enfatizaram que as PcD estão presentes em diversos ambientes da empresa - refeitório, cantina, áreas comuns, porém sempre em grupos de PcD. O que não significa, sublinharam ainda, que este relacionamento seja dificultoso ou dificultado. Todos informaram existir um bom relacionamento seja entre colaboradores com e sem deficiência, seja entre as próprias PcD.

Já os colaboradores com alguma deficiência responderam que o relacionamento entre eles e com as PcD transcorre de modo tranquilo, normal e saudável. Eles não fazem qualquer distinção em relacionamentos com quem possui ou não alguma deficiência. O fato de estarem sempre juntos, disse uma das entrevistadas, deve-se à afinidade entre eles. Esta situação pode ser explicada, entre outros motivos, pelo concentrado número de colaboradores com

deficiência em um mesmo setor. No edifício sede, na área da tele-cobrança trabalham 16 PcD, facilitando, deste modo, a formação desses grupos. Todavia, tal situação não se repete na agência visitada. De acordo seu gestor, lá as PcD não estão em grupos. Acredita que o fato de a chegada dessas pessoas na agência ter sido em períodos diferentes tenha contribuído para que tal afinidade não tenha se desenvolvido tanto.

Quando interrogados sobre as facilidades e dificuldades na contratação das PcD, os gestores, direta e indiretamente ligados a essas pessoas deram respostas semelhantes, conforme quadro a seguir.

Entrevistados	Facilidades	Dificuldades
Gestores diretamente ligados às PcD	Aumento de oportunidades; compromisso da alta direção; flexibilidade nas exigências do profissional	Baixa qualificação das PcD; dificuldade de acesso à educação, formação e informação; acessibilidade da empresa
Gestores indiretamente ligados às PcD	Compromisso da alta direção; divulgação das vagas	Baixa qualificação das PcD; falta de acesso à educação, formação e informação

Quadro 6 - Facilidades e dificuldades para contratação de PcD segundo os gestores

Fonte: Elaboração própria, a partir da coleta de dados

Um dos gestores indiretamente ligado às PcD fez a ressalva de que a necessidade de contratação dessas pessoas gerou um processo de despertar de consciência. O que segundo ele não é uma facilidade e sim um ponto positivo. Estas respostas confirmam a lista apresentada pela Febraban (2006a) das três maiores dificuldades na contratação de PcD: baixo nível de qualificação das PcD, falta de acessibilidade e cultura organizacional. Aos colaboradores com deficiência foram perguntadas quais as facilidades e dificuldades encontradas para sua contratação. As respostas apresentaram-se conforme o quadro 7:

Facilidades	Dificuldades
Prioridade na admissão por conta da deficiência Proximidade da residência Conhecimento prévio da empresa Confiança no próprio trabalho Oportunidade dada pela empresa Experiência profissional	Alguém para tomar conta da filha Aprendizado no ritmo da empresa Concorrência e medo Complexidade do processo seletivo

Quadro 7 - Facilidades e dificuldades para contratação de PcD segundo os colaboradores entrevistados

Fonte: Elaboração própria, a partir dos dados coletados

As respostas obtidas demonstram parte da diversidade de fatores relacionados à contratação de PcD. Também indicam que a realidade é contrária à idéia que existe no imaginário popular e organizacional de que as PcD são iguais, possuindo as mesmas facilidades e dificuldades de inserção profissional. Salienta-se, neste ponto, a importância da quebra de estereótipos e estigmas referentes às capacidades de trabalho dessas pessoas. Pois um único ambiente de trabalho, como o da empresa pesquisada repercute, de modo específico, para cada pessoa.

A motivação para a contratação de PcD e os benefícios oriundos com esta contratação também foram elementos pesquisados. Neste item, foi observada uma similaridade nas respostas, conforme as informações dispostas no quadro a seguir:

Entrevistados	Motivação	Benefícios
Profissionais com deficiência	Legislação e responsabilidade social	Pessoa comprometida e ganhos de imagem
Gestores diretamente ligados as PcD	Responsabilidade social e legislação	Ganhos de imagem
Gestores indiretamente ligados as PcD	Responsabilidade social e legislação	Ganhos de imagem; valorização do ser humano; justiça social; aceitação das diferenças

Quadro 8 - Motivação e benefícios da contratação de PcD

Fonte: Elaboração própria, a partir dos dados coletados

As respostas evidenciam que os principais motivos que levaram a empresa a contratar PcD foram a necessidade de cumprimento da lei de cotas e as práticas de RSE. No ano de 2007, com a intensificação das ações de fiscalização, foi registrado um aumento de quase 12% na contratação de PcD, em relação ao ano de 2006 (MTE, 2008). Bahia e Santos (2007) sustentam também que já se pode perceber que algumas empresas, após as primeiras contratações, decidem por ampliá-las, independentemente da obrigatoriedade legal.

No tópico “benefícios oriundos com a contratação de PcD”, 14 dos 16 respondentes apontaram, entre outros, os ganhos de imagem. Salienta-se, porém, as respostas de 2 entrevistados, gestores direta e indiretamente ligados às PcD, que verbalizaram não verem nenhuma vantagem nem desvantagem na contratação dessas pessoas. Um deles afirmou: “(...) Essas pessoas trabalham, são avaliadas. Não vejo diferença”. Ao passo que o outro justificou sua resposta com o seguinte argumento: “(...) É como se você estivesse perguntando se é vantagem ter uma pessoa loira ou morena. São pessoas cada uma do seu jeito. São diferentes, nem melhor nem pior”. Percebe-se com estas justificativas visões distintas da deficiência: integração (BAHIA, 2006) e inclusão (SASSAKI, 1997) respectivamente.

Foi feita a seguinte pergunta aos 9 gestores direta e indiretamente ligados às PcD, e ao funcionário indiretamente ligado às PcD: “você observou mudanças na empresa após a implantação do programa de inclusão de PcD?”. Dos 10 entrevistados, 3 afirmaram não terem percebido qualquer mudança; 2 disseram que notaram mudanças no relacionamento; 1 apontou a construção de rampas; e 4 indicaram o despertar de um processo de conscientização interna. “(...) Digamos assim: caiu a ficha”, revelou um dos entrevistados.

Os colaboradores que possuem deficiência foram indagados sobre qual o significado de estarem empregados. As respostas foram unânimes. Todos os 6 entrevistados afirmaram a possibilidade de demonstrar suas capacidades e de se sentirem úteis. Ressaltaram também a importância do trabalho na conquista da autonomia e independência. Conforme dito por um dos entrevistados “(...) O trabalho dignifica o homem. Então estar trabalhando é ótimo, não tem nada melhor do que se sentir digno. O trabalho é isso”.

5. Conclusões

Os resultados encontrados no estudo indicam que as práticas desenvolvidas pela empresa apresentam evoluções quanto à maneira de ver, aceitar e conviver com as PcD, uma vez que não foi constatado nenhum indicativo de ações assistencialistas. Em vez disso, existe um misto de ações integradoras (WERNECK, 2003) e inclusivistas (SASSAKI, 1997), com destaque, respectivamente, para a concentração de grande número de PcD em um único setor e a orientação para o tratamento igualitário dessas pessoas. Ressalta-se que tal evolução encontra-se em consonância com a atuação de muitas outras organizações na atualidade, como sustentam outros estudos (SASSAKI, 2002; ETHOS, 2002; HEINSKI, 2004).

Identificou-se que um dos principais motivos que levou a empresa a contratar PcD foi a necessidade de adaptar-se à legislação em vigor quanto ao número de PcD contratadas. Isso evidencia a prevalência da abordagem contratual da responsabilidade social das empresas, visão que destaca a influência de normas e leis de caráter formal no comportamento das empresas perante a sociedade. Entretanto, é possível identificar a presença da concepção de responsabilidade social empresarial como questão estratégica na empresa estudada, impulsionando suas práticas de inclusão profissional de PcD e promoção da diversidade no ambiente de trabalho. Tal postura ratifica a tendência de comportamento de empresas brasileiras e mundiais engajadas no movimento da responsabilidade social empresarial (BAHIA e SANTOS, 2007; SCHOMMER e ROCHA, 2007). Salienta-se, portanto, o papel do Estado enquanto regulador e fiscalizador. Mesmo que as empresas valorizem a RSE e a diversidade, a legislação e a fiscalização não são dispensáveis, para certas questões, como a da inclusão, pelo menos por enquanto.

Pôde-se constatar a realidade de uma empresa que implementou um programa de inserção de PcD, inicialmente desenvolvendo ações sistemáticas a fim de disseminar uma cultura inclusiva. Todavia, foi identificado que a empresa já passa por um momento de diminuição no ritmo no que tange às práticas realizadas no âmbito do programa de inserção. Segundo um dos entrevistados, “isto se deve ao momento de estabilidade pelo qual passa o programa”. Entretanto, faz-se necessário destacar o quanto esta diminuição no ritmo das atividades revela características de descontinuidade. A redução na admissão de PcD e a lentidão na execução das ações de acessibilidade são exemplos que evidenciam esta constatação. Como conseqüências dessa desaceleração, foi possível identificar o não cumprimento da lei de cotas e a incipiência nas ações de acessibilidade.

Verificou-se, ainda, que a adaptação dos ambientes internos já constitui prioridade. Porém, privilegia a dimensão arquitetônica da acessibilidade, conforme demonstrou a pesquisa documental e as observações diretas feitas tanto no edifício sede quanto em uma das agências. De acordo com Carvalho-Freitas (2007a), a opção por priorizar as adequações físicas dos ambientes é freqüente nas empresas.

Com relação às facilidades, dificuldades e benefícios com a contratação de PcD, o observado na empresa pesquisada não difere do panorama empresarial apontado por diferentes estudos. São considerados como aspectos mais recorrentes: o compromisso da alta direção, a baixa qualificação das PcD, e os ganhos de imagem, respectivamente (ETHOS, 2002; SASSAKI, 1997; BAHIA e SANTOS, 2007).

O relacionamento entre colegas com e sem deficiência, bem como entre as próprias PcD, ainda é um aspecto que deve ser trabalhado com mais afinco nos programas de inclusão. A ausência de ações de sensibilização e falta de preparo dos gestores e funcionários para a convivência com essas pessoas geram impactos negativos nesta relação, pois noções pré-concebidas e ausência de informações ainda se fazem presentes.

O estudo demonstra que, embora sejam percebidos avanços nas práticas desenvolvidas pela empresa, cabe sinalizar a existência de aspectos que comprometem a efetividade do programa de inserção de PcD. Destacam-se, por exemplo, a ausência de ações de sensibilização e o tratamento unicamente da dimensão arquitetônica no que se refere à acessibilidade.

Por fim, destaca-se como contribuição do artigo a discussão de elementos intrínsecos à inserção profissional de PcD. Espera-se que a partir dessas e de outras contribuições, as organizações, gradativa e continuamente, respeitando suas especificidades e seus focos de negócio, empreendam cada vez mais práticas inclusivistas, de modo a gerar avanços na construção de uma sociedade inclusiva. A inserção profissional de PcD, para além de garantir um direito dessas pessoas, constitui um passo importante no reconhecimento do valor da diversidade nas organizações e na sociedade, de modo geral. A diversidade é uma das bases

fundamentais para a sustentabilidade, seja das empresas, das sociedades ou da vida no planeta. Não como um fardo a ser carregado pelas empresas ou pela sociedade, ou uma exigência legal a ser cumprida, a diversidade pode ser percebida como riqueza a ser cultivada.

6. Referências

- ARANHA, M. **Trabalho e Emprego: Instrumento de construção da Identidade pessoal e Social**. São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003.
- BAHIA, M. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
- BAHIA, M., SANTOS, E. A Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiência no Brasil por meio de Ações das Organizações do Terceiro Setor: O Caso da Associação Amigos Metroviários Excepcionais (AME). **VI ISTRILAC**: Salvador, 2007.
- BAHIA, M., ARAÚJO, E.T. A atuação das Organizações do Terceiro Setor na Educação Profissional e Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mundo do Trabalho: Trajetória Histórica, Desafios e Perspectivas Atuais no Brasil. **VIII ISTR**: Barcelona, 2008.
- BRASIL. **Decreto nº 3.298 de 20/12/99**. Brasília: CORDE, 1999. Disponível em: <<http://www.mj.gov.br/sedh/dpdh/>>. Acesso em: 03/09/2001.
- BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24/07/91**. Disponível em: <<http://www.saci.org.br>>. Acesso em: 27/10/2002.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. Análise da Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso. **Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 31., 2007, Rio de Janeiro. Anais eletrônicos. Rio de Janeiro: EnANPAD, 2007a. Cd-rom.
- CARVALHO-FREITAS, M., MARQUES, A. L. A Inserção de Pessoas com Deficiência em Empresas Brasileiras: uma Dimensão Específica da Diversidade nas Organizações. **Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 31., 2007, Rio de Janeiro. Anais eletrônicos. Rio de Janeiro: EnANPAD, 2007b. Cd-rom.
- CLEMENTE, C. **Trabalhando com a diferença: responsabilidade social, inclusão de portadores de deficiência**. Osasco: Espaço da Cidadania, 2004.
- ETHOS - INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **O que é RSE**. <http://www.ethos.org.br/>, Acesso em 03/11/2007.
- FEBRABAN - Federação Brasileira de Bancos. **População com deficiência no Brasil: fatos e percepções**. São Paulo: Febraban, 2006a.
- FEBRABAN - Federação Brasileira de Bancos. **A ação de Recursos Humanos e a Inclusão de Pessoas com Deficiência**. São Paulo: Febraban, 2006b.
- GIL, M. **Panorama da deficiência no Brasil**. São Paulo: Rede Saci, 2005. Disponível em <http://www.saci.org.br>. Acessado em 30/01/2005.
- HEINSKI, R. **Um Estudo Sobre a Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho**. Anais ENANPAD. Curitiba, 2004.
- INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL - ETHOS. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade**. São Paulo: Instituto Ethos, 2000.
- INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL - ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.
- KREITLON, M. P. **A ética nas relações entre empresas e sociedade: fundamentos teóricos da responsabilidade social empresarial**. Anais do XXVIII ENANPAD – Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração. Curitiba, 2004.

MACHADO FILHO, C. **Responsabilidade Social e Governança: O debate e as Implicações**. São Paulo, Pioneira Thomson Learning, 2006.

MTE. **Inserção de Portadores de Deficiência no Mercado de Trabalho é a Maior em Toda história**. Ministério do Trabalho e emprego, 28-01-2008. Disponível em <http://www.mte.gov.br/sge/noticia.asp?IdConteudoNoticia=2280&PalavraChave=INSERCAO,%20DEFICIENTES,%20MERCADO>. Acesso em 7/02/2008.

NAMBU, T. **Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos**. São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos de 10/12/48**. Disponível em www.unhcr.ch/udhr/lang/por.pdf. Acesso em 25/11/2005.

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

SASSAKI, R. Pessoas com Deficiência: O Mercado de Trabalho numa Perspectiva Inclusiva. **Revista Sentidos**, São Paulo, ano I, n. 5, p. 6-7, maio de 2002.

SASSAKI, R. **Acessibilidade Total: uma questão de direitos humanos**. São Paulo, 23/08/2005.

SASSAKI, R. **Inclusão: modalidades de acesso ao trabalho**. São Paulo, jan/2007.

WERNECK, C. **Você é gente? O direito de nunca ser questionado sobre o seu valor humano**. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

SCHOMMER, P.C.; ROCHA, F.C.C. As três ondas da gestão socialmente responsável no Brasil: dilemas, oportunidades e limites. **Anais do 31º ENANPAD. Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração**. Rio de Janeiro, 2007.

Notas

¹ Para efeitos da presente pesquisa o termo inserção será entendido como o ato de introduzir pessoas com deficiência, junto às demais pessoas, em ambientes de trabalho, para a realização de atividades profissionais (CARVALHO-FREITAS e MARQUES, 2007b).

² O Artigo 1º da lei n. 9.867, de 10/11/1999 diz que as cooperativas sociais são “constituídas com a finalidade de inserir as pessoas em desvantagem no mercado econômico, por meio do trabalho” (SASSAKI, 1997).

³ Segundo o decreto 3.298/1999, Art. 35, as oficinas protegidas podem ser de produção (§ 4º) e terapêuticas (§ 5º). Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa. Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

⁴ A partir do evento realizado em outubro de 2004 pela Organização Pan-Americana da Saúde e a Organização Mundial da Saúde, quando foi aprovado o documento "Declaração de Montreal sobre Deficiência Intelectual", passou-se a adotar a terminologia "deficiência intelectual".