

Área Temática: Gestão Socioambiental

Título do Trabalho: Responsabilidade social corporativa e inclusão das pessoas portadoras de deficiência da Apae de Orândia no mercado de trabalho

AUTORES

HELENITA R. DA SILVA TAMASHIRO

Uniesp-FABAN e Faculdade REGES

hrstamashiro@ibest.com.br

LÚCIA MARIA MUNIZ DE SOUZA ANTUNIASSI

apaeorlandia@netsite.com.br

MARCO TULIO OSPINA PATINO

Universidade de Ribeirão Preto

btospina@terra.com.br

Resumo

O atual contexto deixa evidente que as ações de Responsabilidade Social praticadas pelas empresas não são somente para cumprir a legislação, mas também ocorrem devido às exigências mercadológicas, dada às pressões exercidas pelos *stakeholders*. Com base nessa premissa, o objetivo da presente pesquisa foi identificar as vantagens competitivas adquiridas pelas empresas que exercem ações socialmente responsáveis, mais especificamente que contratam pessoas portadoras de deficiência. Para tanto, foi feita uma revisão literária e foram pesquisadas três empresas da região de Orândia que contratam pessoas vinculadas à Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE). O método utilizado foi combinação das pesquisas exploratória e qualitativa, utilizando-se o método descritivo, desenhado por meio de estudo de casos. Os resultados deixam as seguintes evidências: a) as ações de responsabilidade social fortalecem a imagem da empresa e ela passa a ser vista como um bom lugar para negociar; b) esse tipo de ação passa a ser um diferencial competitivo e um fator importante para a empresa manter-se competitiva no mercado; c) com a inserção de pessoas portadoras de deficiência na empresa, o clima organizacional fica mais humanizado; d) há uma redução do preconceito em relação às pessoas portadoras de deficiência.

Palavras-chaves: Responsabilidade social; Vantagem Competitiva; Pessoas Portadoras de Deficiência.

Abstract

The nowadays context makes evident that the Social Responsibility actions practiced by the companies are not just to accomplish the legislation, but also occur because of the market demands, as the pressures exercised by the stakeholders. Based on this premise, the objective of the present research was to identify the competitive advantages acquired by the companies that exercise socially responsible actions, more specifically that hire deficiency porter people. Therefore, was made a literary review and three companies of Orândia region that hire people linked to the Parents and Friends of Exceptional Association – APAE. The used method was the combination of exploratory and qualitative researches, using the descriptive method,

drawn through the study of cases. The results let the following conspicuousness : a) the social responsible actions make strong the company image and it starts to be seen as a good place to negotiate; b) this kind of action starts a competitive differential and an important factor to the company to keep it competitive in the market; c) with the insertion of deficiency porter people in the company, the organizational climate becomes more humanized; d) there is a reduction of the prejudice related to the deficiency porter people.

Keywords: Social Responsibility; Competitive Advantage; Deficiency Porter People.

1 Introdução

As últimas décadas do século XX caracterizaram-se como um período de muitos acontecimentos e mudanças no contexto político, econômico, social e tecnológico. Dentre eles, podem ser destacados em nível mundial, a reestruturação produtiva, a abertura dos mercados nacionais, tanto no aspecto produtivo quanto no financeiro e, em nível nacional, a estabilização dos preços e a reforma do papel do Estado, onde o grande acontecimento no campo social foi uma vigorosa reformulação do sistema de proteção social (REIS, 2005). Tais fatores, segundo esse mesmo autor, produziram grandes transformações conjunturais e estruturais, que serviram, por assim dizer, para agravar a questão da exclusão social em nível tanto internacional como nacional.

Além dos fatores acima, tem-se a figura dos portadores de deficiência, que fazem parte do rol de excluídos, mediante uma pesquisa conduzida pela UNESCO (1996) – órgão das Nações Unidas – Rocha (2008) indica que 10% da população mundial é portadora de algum tipo de deficiência. Há pelo menos 610 milhões de pessoas portadoras de deficiência no mundo, das quais 386 milhões fazem parte da população economicamente ativa. Avalia-se que 80% do total vivam nos países em desenvolvimento.

Neste novo cenário, forças globais têm posto em pauta novas discussões de gestão para as corporações, tais como ecologia, meio ambiente, saúde, diversidade cultural, direitos humanos, inclusão social (GRAYSON; HODGES, 2003). Dentro deste enfoque, o presente trabalho insere-se no debate sobre a discussão das ações de responsabilidade social das empresas, concentrando-se nos seus desdobramentos relacionados às vantagens competitivas propiciadas pela contratação de pessoas portadoras de deficiência. Tomando por base a contextualização aqui explicitada, formulou-se a seguinte questão de pesquisa: as ações de responsabilidade social, especificamente a contratação das pessoas portadoras de deficiência da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) de Orlândia, constituem vantagens competitivas para as empresas? Assim, o objetivo geral é verificar se as ações de responsabilidade social, especificamente a contratação de pessoas portadoras de deficiência da APAE de Orlândia, constituem vantagens competitivas para as empresas.

Diante do quadro de exclusão social aqui descrito, e da falência do Estado de Bem-estar Social, que culminaram com a criação das condições para o advento do fenômeno responsabilidade social empresarial, as empresas têm à sua frente o desafio de modificar os seus modelos de gestão e tomada de decisão, considerando não somente os aspectos econômicos, mas também sociais e ambientais (ARAÚJO, 2006). Diante do exposto, a escolha do tema “Inclusão Social de Pessoas portadoras de deficiência” justifica-se pela necessidade de conhecimento mais detalhado sobre o assunto, bem como uma abordagem mais ampla dos benefícios propiciados às organizações que contratam essa mão-de-obra.

Acredita-se que os resultados e conhecimentos gerados a partir deste estudo tendem a beneficiar não apenas o campo científico, em função do seu quadro de referências bibliográficas, que poderá servir como fonte de informação na implementação de pesquisas adicionais no campo científico, mas também à comunidade empresarial, em função do seu caráter prático. Além disso, a Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE – de Orlândia é uma entidade presente há 33 anos na cidade de Orlândia, preocupada em incluir seus educandos no mercado de trabalho, através de encaminhamento às empresas dispostas a contratar essa mão-de-obra. Necessidade em aprofundar o conhecimento e interesse em conhecer a visão dos gestores sobre as ações de responsabilidade social, mais especificamente a contratação de pessoas portadoras de deficiência, são fatores que complementam a motivação para justificar a relevância do estudo proposto. Partindo então dessas premissas procurou-se estruturar este estudo da seguinte maneira: primeiramente buscou-se discutir o escopo, que envolve a contextualização do tema, a definição do problema de pesquisa, os objetivos, a

suposição de pesquisa e a justificativa do estudo. Na seção seguinte, procurou-se abordar e discutir os principais conceitos que fundamentaram a pesquisa. A sexta e a sétima seção trazem, respectivamente, os procedimentos metodológicos adotados no estudo e a discussão dos resultados encontrados. Finalmente, são apresentadas as considerações finais da pesquisa, bem como as limitações e sugestões para estudos futuros e as contribuições do estudo.

2 Conceitos, Abordagens e Evolução Histórica da Responsabilidade Social Corporativa

Pode-se afirmar que o novo contexto econômico é caracterizado por duas realidades. Uma delas, exposta por Kotler e Keller (2007), adverte que os avanços tecnológicos (como a energia solar, biodiesel, telecomunicações), concomitantemente com as forças do ambiente (socioeconômico, cultural e natural), vão impor novos limites às práticas de negócios. Segundo esses autores, as empresas que souberem inovar e aproveitar essa oportunidade serão as que terão maiores probabilidades de sucesso. A outra, respaldada por Tachizawa (2005), salienta que os clientes adquiriram uma rígida postura, no sentido de procurarem se relacionar com empresas sérias, que tenham uma boa imagem institucional no mercado, que assumam as suas responsabilidades sociais e atuem de forma ecologicamente correta. Mas o que é que se entende por responsabilidade social?

Ao longo do tempo, o termo responsabilidade social tem recebido inúmeros significados e interpretações, não havendo, portanto, muito consenso entre os estudiosos, tendo em vista que seus fundamentos estão alicerçados na ética e moral, cujo tratamento subjetivo os permite variar com o passar do tempo entre países e até mesmo entre as diferentes culturas de um mesmo país (MARASSE; PIMENTEL, 2004). Para o Instituto Ethos, responsabilidade social trata-se de uma relação ética, transparente e permanente da empresa com todos os seus *stakeholders* (funcionários, acionistas, parceiros, clientes, governo), juntamente com um desenvolvimento sustentável da sociedade, preservação do meio ambiente, respeito às diversidades existentes na sociedade e redução das desigualdades sociais.

Para compreender a atuação das empresas neste campo é importante observar alguns acontecimentos: Schroeder e Schroeder (2004) advogam que as empresas, que necessitam primordialmente dos recursos da sociedade (capital, tecnologia, mão-de-obra) para desenvolverem os seus negócios, tornam-se as grandes detentoras e geradoras de riquezas e, com isso, elas contraem uma dívida social, desta forma precisam participar e influenciar diretamente sobre as questões sociais. Em especial no final do século XX e com a intensificação da globalização, ampliam-se as discussões sobre os efeitos prejudiciais das empresas para a sociedade e o meio ambiente, pois além de terem que devolver à sociedade o que dela foi retirado, as organizações carecem também de ter um mercado consumidor em condições de adquirir seus bens e serviços; abriu-se então espaço para a Responsabilidade Social Corporativa. Nesta mesma época iniciam-se as discussões a nível mundial sobre os temas sociais, ambientais e de desenvolvimento sustentável (FÉLIX, 2003).

3 Responsabilidade Social, Desenvolvimento Sustentável e seu Contexto no Brasil

Toda ação de responsabilidade social empresarial deve ser pautada nas condições nas quais a empresa se enquadra: social, ambiental, financeira, ou seja, o administrador deve analisar e identificar o que cada empreendimento agrega de bom e ruim para o meio ambiente e a sociedade como um todo e se ele terá condições financeiras de mantê-lo, visto que todo empreendimento requer o emprego de capital. Desta forma, o que for bom deve ser

maximizado e o que for ruim, minimizado e é preciso levar em consideração a longevidade corporativa pretendida pelo empresário, portanto as atitudes devem ser alicerçadas em bases sólidas para poderem ser sustentáveis ao longo do tempo. (ASHLEY et al, 2005; ALMEIDA, 2002; MELO NETO; FROES, 2005).

No entanto, o Brasil encontra dificuldades em implantar e tornar sustentável a responsabilidade social nas empresas do país, contudo a literatura revisada mostra que essa realidade está mudando, pois a empresa depende da sociedade: é dela que provêm os recursos necessários ao funcionamento de uma organização, como a mão-de-obra, por exemplo, e é nela que se encontra o seu mercado consumidor. Ao mesmo tempo, a sociedade depende dos bens e serviços oferecidos pelas empresas para poder alavancar o seu crescimento, desenvolvimento e empregar a sua mão-de-obra, ou seja, tiram dela o sustento. Essa interligação entre empresa e sociedade ocorre graças à cultura existente, a qual determina o modo de agir de um povo e, conseqüentemente, dos diretores e funcionários de uma empresa (ASHLEY et al, 2005).

Segundo os mesmos autores, a cultura brasileira é composta de certa hibridez: de um lado as empresas convivem com princípios éticos, derivados do padrão internacional dos países desenvolvidos, onde são definidos padrões de profissionalismo, credibilidade, imparcialidade; de outro existe a “lei do jeitinho brasileiro”, ou seja, pretende-se tirar proveito de tudo, inclusive dos colegas de trabalho e da empresa. Há um conflito entre os valores culturais (idoneidade x oportunismo), o que gera grande dificuldade em criar culturas organizacionais fortemente demarcadas, causando dificuldades na tentativa dos empresários brasileiros em exercer a responsabilidade social empresarial, limitando-os, muitas vezes, a praticar apenas a filantropia.

Entretanto, apesar das dificuldades, as empresas brasileiras vêm investindo cada vez mais na implantação de ações sócio-ambientais, pois essas estão começando a ser atributos essenciais exigidos pelos clientes e acionistas, portanto é primordial que elas sejam incluídas no planejamento das estratégias competitivas de todas as organizações. Uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos, Valor Econômico e Indicador’ Opinião Pública (2000), onde foi abordada a percepção do consumidor brasileiro em relação à responsabilidade social empresarial, mostrou o quanto o consumidor brasileiro é influenciado pelas práticas das empresas. Nessa pesquisa foi solicitado aos entrevistados que respondessem ao questionário levando em consideração a hierarquia de valores/atitudes de uma empresa que o fariam comprar mais seus produtos e serviços e recomendar aos amigos. A pesquisa indica a “contratação de deficientes” para o trabalho dentro da empresa, que é o foco deste trabalho, como prioridade para a maioria dos entrevistados, portanto, nos próximos itens, serão abordadas as questões da inclusão e exclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.

4 A Inclusão Social e a Questão da Exclusão Social

A reflexão sobre a inclusão ou exclusão social pede que se mencione a questão da empregabilidade das pessoas que se encontram segregadas, pois o direito ao trabalho e salário digno é, sem dúvida, uma das formas de trazer dignidade às pessoas nessa situação, que com um emprego digno poderão deixar de ser dependentes para poder ajudar na renda familiar e adquirir autonomia. Entretanto, apesar de haver uma legislação que assegure direitos básicos aos cidadãos e garantias políticas, uma grande massa da população não usufrui todos os seus direitos, um exemplo disso é a taxa de desempregados existentes no país, pode-se dizer que isso é um modo de exclusão social.

Observando-se o direito ao trabalho, pode-se concluir que essa realidade é mais dura para as pessoas portadoras de deficiência, que somente há pouco tempo ganharam um

pequeno espaço no mercado de trabalho. Para isso, as políticas contemporâneas e o capitalismo também tiveram a sua participação: para conseguir garantir e até aumentar a produção e o consumo fizeram com que surgissem algumas leis para a inclusão da minoria (PESSOTI, 1984 apud OLIVEIRA et al, 2006).

No setor privado, somente no ano de 1991 foi promulgada a Lei nº 8213 (de 24 de julho de 1991), que regulariza e dispõe sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho e determina a obrigatoriedade das empresas em destinar uma cota de seus cargos aos portadores de deficiência ou beneficiário reabilitado (ALMEIDA, 2007). Todavia, o Brasil tem uma longa tradição de colocar nas leis direitos que acabam não sendo implementados, ou só o são de forma muito limitada, levando a uma oposição entre o “legal” e o “real”, entra em questão novamente a questão da cultura brasileira citada anteriormente. No entanto, em uma pesquisa realizada por Ribas Jr e Prescivalle (2003) evidencia-se que a contratação da pessoa portadora de deficiência já está sendo solidificada, mesmo que lentamente, na agenda atual e futura dos empresários, apesar das dificuldades existentes. A decisão de empregar pessoas portadoras de deficiência, além de ser um ato de responsabilidade social por parte das empresas, que gera muitos benefícios para sua imagem, também auxilia no aumento da auto-estima da pessoa empregada, que passa a exercer do seu direito como cidadão.

Preponderantemente, quando se trata da contratação de pessoas portadoras de deficiência, é necessário um projeto muito bem elaborado, tanto no processo de recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento dessas pessoas, como também na adaptação do local de trabalho para receber esse trabalhador (ASHLEY et al, 2005). Para isso é necessário que a empresa empregadora das pessoas conheçam a realidade das PPD's: onde encontrá-las, se estão disponíveis e dispostas a trabalhar, quais as suas necessidades para adaptação, qual o grau de instrução, conforme pode ser analisado na seção abaixo.

5 Desafios da Inclusão Social no Mercado de Trabalho Brasileiro

Utilizando-se dos dados do Censo 2000, Néri (2003) destaca que existem no país 24,5 milhões de pessoas portadoras de deficiência, que correspondem a 14,5% da população brasileira, ou seja, não é uma minoria desprezível, são inúmeras pessoas que precisam de leis e políticas específicas que promovam verdadeiramente a sua inclusão. Contudo, Ashley et al (2005) é categórica ao afirmar que é necessário adotar estratégias de responsabilidade social empresarial distintas de acordo com a realidade e a cultura de cada região ou empresa e que, aprender com as experiências de outras localidades pode ser interessante, desde que não se queira empregá-las como solução para os problemas locais. Em termos de educação, a escolaridade média das pessoas portadoras de deficiência é um ano menor que do grupo de pessoas sem deficiência. As taxas daquelas que nunca freqüentaram escola são 16,3% para a população em geral e 21,6% para subgrupos de pessoas portadoras de deficiência. Além disso, as pessoas portadoras de deficiência interrompem o processo educacional, especialmente na fase de alfabetização (CENSO, 2000 apud NERI, 2003). Tal resultado acaba refletindo a dificuldade que as pessoas portadoras de deficiência têm para ampliar seu grau de instrução, um dos grandes problemas para se conseguir e prosperar em um emprego.

Em termos trabalhistas, dos 26 milhões de trabalhadores formais ativos, 537 mil são pessoas portadoras de deficiência, representando somente 2,05% do total de empregados. (NERI, 2003). Conforme determina a Lei de Cotas, as empresas, dependendo da quantidade de funcionários empregados, têm a obrigação de criar postos de trabalho formais para as pessoas portadoras de deficiência, mas isso não é o que ocorre na prática. Nota-se que as médias e grandes empresas não cumprem a lei, caso isso acontecesse na íntegra, seriam

criados 518.012 novos postos formais de trabalho para as PPD's, conforme explicitado na Pesquisas Retratos da Deficiência no Brasil. Contudo, essa realidade tende a mudar, segundo Shimono (2008), foi iniciado em 2001 um processo de fiscalização no Estado de São Paulo e obtendo-se bons resultados. Observa-se que a responsabilidade social empresarial, em especial a contratação de pessoas portadoras de deficiência, vem ganhando cada vez mais espaço entre os empresários brasileiros, contudo existem vários desafios, alguns são abordados no item abaixo.

Vários motivos podem levar as empresas a não contratar uma PPD e muitas vezes infringir a Lei de Cotas, mas o principal é a falta de profissionalização dessas pessoas e o baixo nível de escolarização, ou seja, não possuir as qualificações necessárias, o que acaba por gerar a exclusão social da pessoa portadora de deficiência (NERI, 2003). Um outro motivo para essa exclusão pode ser a globalização dos mercados, como aponta Araújo (2006), pois as empresas, para serem competitivas, precisam estar constantemente avaliando o seu grau de produtividade e diminuindo custos, para isso requer funcionários cada vez mais capacitados, tanto no âmbito escolar como técnico.

Fatores diversos apontam a dificuldade de incluir as PPD's na sociedade como um todo, especialmente no concorrido mercado de trabalho, mas é possível de ser realizado. Com as políticas corretas, no sentido de adequação torna-se possível transpor as diversas barreiras existentes e diminuir a segregação desses indivíduos. Conforme discorrido durante a presente pesquisa, as dificuldades em se contratar as PPD's são grandes. Contudo o Brasil possui uma legislação elaborada no sentido de criar vagas para essas pessoas ingressarem no mercado de trabalho (NERI, 2003). Também as ações de RSE têm sido impostas e cobradas das empresas pelos clientes, que estão mais exigentes ao negociar, dando preferência para comprar de empresas socialmente responsáveis. Os empresários percebem que esse tipo de atitude eleva o nome e a imagem da empresa, aumentando, a longo prazo, os lucros (MELO NETO; FROES, 2005). Portanto, o assunto tem estado mais presente nas definições das estratégias empresariais, pois os administradores percebem esse tipo de ação como um diferencial competitivo, elevando as chances de assegurar a perpetuação da empresa de maneira sustentável (RIBAS JR; PRESCIVALLE, 2003).

6 Procedimentos Metodológicos

Tomando por base o problema e os objetivos estabelecidos para este estudo, optou-se pela combinação das pesquisas exploratória e qualitativa, descritas nas seções a seguir. Com o objetivo de identificar os conceitos subjacentes às variáveis consideradas neste estudo e, ao mesmo tempo, definir os problemas de pesquisa e descrever o comportamento dos fenômenos em análise, realizou-se na primeira fase da pesquisa um estudo exploratório a partir da leitura de artigos científicos nacionais e estrangeiros, livros, dissertações, teses e bancos de dados. Segundo Malhotra (2001), explorar um problema ou uma situação é importante para prover compreensão sobre o tema estudado

Em uma segunda fase do estudo, optou-se pela pesquisa de natureza qualitativa, utilizando-se o método descritivo, desenhada por meio de estudo de casos. Para o tipo de estudo proposto, optou-se pelo estudo de caso, uma vez que esse permite uma maior abrangência dos resultados (YIN, 1994, MATTAR, 1997). O estudo de caso, segundo Yin (1994), constitui uma maneira de se fazer pesquisa empírica que procura investigar fenômenos contemporâneos dentro de seu contexto de vida real.

A técnica de abordagem utilizada foi a técnica por conveniência, uma vez que os respondentes selecionados estavam disponíveis no local e no momento da aplicação dos questionários (MATAR, 1997). Nesta pesquisa, essa técnica foi a mais apropriada, pois

permitiu a seleção de componentes a serem pesquisados de acordo com as características necessárias à obtenção de casos considerados típicos nessa população.

Seguindo as recomendações de Matar (1997) em relação à escolha da população determinou-se que a população selecionada para compor o estudo foram as empresas que contratam pessoas portadoras de deficiência ligadas à APAE de Orlandia. A escolha foi pelo tipo não-probabilística intencional e por conveniência, tendo em vista que essa consiste no fato de que o pesquisador pode escolher alguns casos interessantes de serem estudados e que poderiam ser convenientes para o estudo proposto. A população do estudo foi constituída pelas empresas que contratam mão-de-obra das PPD's vinculadas a APAE de Orlandia-SP, que atualmente são três empresas.

O elemento mais importante do delineamento de uma pesquisa é o procedimento adotado para a coleta de dados, denominada de fase do método de pesquisa, que tem por objetivo obter informações da realidade (GIL, 2002). Com o intuito de alcançar os objetivos almejados neste estudo, optou-se pela combinação das pesquisas de campo com a pesquisa qualitativa descritiva dos resultados obtidos. A coleta de dados foi realizada por meio de questionários semi-estruturados, contendo questões fechadas, em função do caráter qualitativo do estudo e aplicados aos elementos considerados os respondentes potenciais, escolhidos em função da sua representatividade para o objeto de estudo selecionado. A análise e descrição dos dados obtidos foram feitos seguindo-se o roteiro das perguntas incluídas nos questionários.

7 Apresentação e Discussão dos Resultados

Em um primeiro bloco, o questionário aplicado analisou o perfil das empresas pesquisadas e dos seus respondentes. Constatou-se que a maioria das pessoas portadoras de deficiência que integram o quadro de funcionários dessas empresas é vinculada à APAE de Orlandia. Nota-se no perfil jurídico que elas atuam em diferentes ramos: alimentos, agropecuária e ensino, atendendo parte da demanda existente dentro do país e fora dele. Os respondentes ocupam cargos de direção, possuem como escolaridade o nível superior e estão na faixa etária entre 30 e 41 anos, conforme retratado no quadro 1.

Quadro 1 - Perfil das Empresas e dos Funcionários Respondentes (Continua).

	Empresa A	Empresa B	Empresa C
Identificação da empresa			
Localização	Nuporanga	Orlandia	Orlandia
Ano Fundação	1980	1963	2001
Nº Funcionários	2.561 diretos	1398	39
Porte empresa	Grande	Médio	Pequeno
Ramo de atuação	Alimentos	Agropecuária	Ensino
Mercado Atuação	87% exportação (Japão, Europa, Oriente Médio, África, Rússia)	Interno e Externo	Ensino Superior
Perfil dos Respondentes			
Cargo ocupado	Gerente RH	Gerente RH	Direção

Tempo na empresa	1,3 anos	6 anos	7 anos
Escolaridade	Superior	Superior	Mestrado
Gênero	Masculino	Feminino	Feminino
Estado civil	Casado	Casada	Casada
Faixa etária	30 a 40 anos	41 anos	31 anos

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados da pesquisa de campo.

Em um segundo bloco indagou-se sobre a visão das empresas quanto a contratação das pessoas portadoras de deficiência, as respostas estão sintetizadas no Quadro 2.

Quadro 2 - Visão Sobre a Contração de Pessoas Portadoras de Deficiência (Continua).

QUESTÕES	RESPOSTAS
1. Qual a posição da empresa em relação a contratação de PPD's enquanto forma de inclusão no mercado de trabalho?	Empresa A: Incentivar a inclusão. Candidatos passam por processo seletivo e os postos de trabalho passam, quando possível por adequações
	Empresa B: Desenvolver a PPD como cidadão
	Empresa C: Tentativa de incluir o PPD no mercado de trabalho de forma que se sinta útil
2. O que levou a empresa a contratar PPD's?	Empresa A: Contratamos "pessoas", algumas são portadoras de deficiência, não há distinção.
	Empresa B: Cumprir o seu papel dentro da comunidade.
	Empresa C: Vontade de executar trabalho social. Disseminar a inclusão e não a segregação
3. Como surgiu a idéia de contratar PPD's?	Empresa A: Em resposta a demanda gerada pelas PPDs ou colaboradores que tenham parentes PPDS.
	Empresa B: Sugestão da diretoria.
	Empresa C: Através de conversa com assistente social da APAE.
4. Quais são os objetivos pretendidos com a contratação de PPD's?	Empresa A: Demonstrar à sociedade que é possível realizar a inclusão social
	Empresa B: Integrar a PPD à sociedade, fazendo a empresa cumprir o seu papel
	Empresa C: Inclusão; ensinar habilidades a PPD que ela não aprenderia em casa; faze-la ter contato com outras pessoas, desenvolvendo a comunicação; ensinar trabalhos rotineiros; adequação à regras e horários
5. Do total de funcionários existente, quanto em termos percentuais, corresponde à PPD's?	Empresa A: 1,02%
	Empresa B: 1,73%
	Empresa C: 2,50%
6. Qual o critério utilizado no processo	Empresa A: Identificação de habilidades e capacidades adequadas a atividade da empresa e a capacidade da empresa em adequar os postos de trabalho

de contratação das PPD's?	Empresa B: Estarem inseridas na APAE Empresa C: Não pode ter mobilidade reduzida (muitas escadas); não pode ser agressivo; não tem preferência por sexo, tipo de deficiência ou idade
7. Quais cargos são destinados às PPD's?	Empresa A: Não há especificação, no entanto, critérios normais como escolaridade, por exemplo, definem os cargos, a maioria hoje são operacionais. Empresa B: Auxiliar de vendas e administrativo. Empresa C: Auxiliar de cantina.
8. Qual o regime de contratação utilizado para as PPD's?	Empresa A: O mesmo dos demais: CLT com prazo indeterminado. Empresa B: CLT. Empresa C: Contrato entre APAE, a empresa e a mãe.
9. Qual o tempo médio de trabalho das PPD's na empresa?	Empresa A: Não há distinção - 2,8 anos - como dos demais funcionários Empresa B: 4 horas por dia por tempo indeterminado. Empresa C: Horário de pico: 20 as 21:30. Está na instituição há aproximadamente 4 anos.
10. A empresa possui planos de carreira para as PPD's?	Empresa A: O plano de carreira é único. Empresa B: Não. Empresa C: Não.
11. Qual a política salarial para as PPD's?	Empresa A: A política salarial é igualitária. Empresa B: 1 salário mínimo. Empresa C: 60,00 + cesta básica.
12. A política salarial das PPD's é a mesma utilizada para os demais funcionários?	Empresa A: Sim, realizam as mesmas atividades e com produtividade semelhantes. Empresa B: Não, pois a carga horária é menor. Empresa C: Sim, mas a carga horária é menor, portanto o salário também.
13. Qual o clima organizacional entre os demais funcionários e as PPD's?	Empresa A: Em geral bom, a aceitação é mútua. Empresa B: Muito bom. Empresa C: Hoje é ótimo, mas no início houve a fase de adaptação.
14. Quais as principais dificuldades encontradas no processo de contratação das PPD's?	Empresa A: Alguns candidatos são aposentados devida a deficiência e tem medo de trabalhar e não conseguir aposentar-se novamente em caso de desemprego, além disso adequar os locais de trabalho. Empresa B: Muitas PPD preferem receber o benefício da previdência do que inserir no mercado de trabalho. Empresa C: Adequação dos serviços às suas limitações e preconceito por parte dos alunos.
15. O que empresa tem feito para	Empresa A: Mapear os processos produtivos e fazer as adequações para que qualquer pessoa possa trabalhar nos postos de trabalho. Empresa B: Parcerias com APAEs

superar as principais dificuldades encontradas no processo de contratação das PPD's?	Empresa C: Lidar com a PPD de forma normal, mostrando ao aluno que a iniciativa é uma visão da empresa; não pedir serviços que demandem escadas; forçar a aprender a trabalhar com dinheiro.
--	---

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados da pesquisa de campo.

Observa-se que as empresas entrevistadas acreditam que a contratação de PPD's é de extrema importância para a evolução da sociedade, pois a inclusão delas formalmente no mercado de trabalho faz diminuir a segregação e o preconceito, que ainda são muito presentes na comunidade, e aumentar a dignidade dessas pessoas enquanto cidadãs. Esse pensamento é confirmado por Sassaki (2003) apud Shimono (2008, p. 27): "o estilo de vida independente é fundamental no processo de inclusão, pois com ele as pessoas portadoras de deficiência terão maior participação de qualidade na sociedade".

Quando questionadas sobre o que levou as empresas a contratarem essa mão-de-obra e quais os objetivos pretendidos, observa-se que: os empresários querem praticar a inclusão como forma de ajudar essa parte da população; preocupam-se em cumprir o seu papel diante da sociedade; precisam fortalecer a imagem que a sociedade faz da empresa; cumprir a legislação vigente; atender às expectativas dos *stakeholders*. Contudo, as grandes empresas possuem dificuldades em contratar a quantidade necessária para conseguirem cumprir a lei, e os principais motivos citados foram: a adequação das pessoas aos serviços ou do ambiente à pessoa; falta de escolarização e capacitação dessas pessoas; necessidade de adaptação do ambiente, da PPD e dos demais funcionários existentes na empresa, o que gera custos e muitas vezes um nível salarial baixo entre as pessoas portadoras de deficiência.

No terceiro bloco de perguntas os entrevistados foram questionados sobre as vantagens percebidas ao se praticar a responsabilidade social, obteve-se respostas constantes no quadro 3.

Quadro 3 - Vantagens da Responsabilidade Social.

QUESTÕES	RESPOSTAS
16. Na sua concepção, as ações de responsabilidade social constituem vantagens para as empresas?	Empresa A: Sim, agindo com RS a empresa passa a participar ativamente da vida comunitária, além de tornar o seu clima interno mais ameno.
	Empresa B: Sim, em razão de projetar a empresa na comunidade; bem como os benefícios concedidos as empresas inseridas nessas ações.
	Empresa C: Sim, pois cada empresa/pessoa tem sua responsabilidade perante a sociedade, tem que dar algo em troca do que recebe em termos de mercado, vida, etc.
17. Quais vantagens você diria que as ações de responsabilidade social propiciam às empresas?	Empresa A: Melhora o clima interno; imagem positiva para empregados, comunidade e clientes.
	Empresa B: Consciência participativa que refletirá na sociedade através dos seus funcionários.
	Empresa C: Conscientização dos envolvidos; bem estar de quem pratica a ação e ajuda a quem necessita.

18. Você diria que a contratação de PPD's constitui vantagens para a empresa?	Empresa A: Sim, um local onde se aceita e convive com a diversidade é um local onde se cresce e onde se deseja trabalhar.
	Empresa B: Sim, cumpriu a lei, afastou a discriminação.
	Empresa C: Sim, ambos ganham, a empresa tem crescimento pessoal dos envolvidos e uma maior conscientização
19. Quais vantagens você diria que a contratação de PPD's propicia às empresas?	Empresa A: Melhoria no clima organizacional; satisfação dos colaboradores; quebra de paradigmas.
	Empresa B: Responder apropriadamente a todas as expectativas da sociedade como um todo, estando o social contemplado em suas estratégias.
	Empresa C: as mesmas citadas na questão 18
20. Quais vantagens a contratação de PPD's propiciou à sua empresa?	Empresa A: as mesmas apontadas nas questões 18 e 19
	Empresa B: Conscientização dos funcionários de que as PPDs podem desenvolver atitudes laborativas e a inclusão delas no mercado de trabalho.
	Empresa C: Idem 18, além de uma diminuição do preconceito e ganho de paciência
21. Quais são os benefícios propiciados pela contratação de PPD's, no tocante: funcionários, comunidade, própria empresa, desenvolvimento da cidade.	Empresa A: Funcionários: satisfação pessoal e aumento da auto estima; Comunidade: enriquece a comunidade no sentido social; Empresa: melhora o ambiente de trabalho; Desenvolvimento da cidade: reduz a dependência das pessoas sobre o Poder público.
	Empresa B: Funcionários: de estarem desenvolvendo RS; Comunidade: refletir na contratação por outras empresas; Empresa: incluir o social em suas estratégias; Desenvolvimento da cidade: inserir PPDs na empresa
	Empresa C: Funcionários: idem 22; Comunidade: visão diferenciada da instituição (empresa também prática ação social); Empresa: sentido de fazer o bem e de dar retorno à sociedade; Desenvolvimento da cidade: mostra que uma instituição de ensino também pode contratar uma PPD.

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa de campo.

Todas as empresas concordaram que a prática da responsabilidade social traz benefícios à empresa. Essa idéia reforça as premissas de que a responsabilidade social é considerada um fator determinante para o sucesso de uma empresa e, por conta disso, constitui uma estratégia competitiva entre as empresas que atuam em um ambiente com concorrência cada vez mais acirrada.

8 Considerações Finais

Depreende-se dos resultados que o objetivo central do estudo, de “**verificar se as ações de responsabilidade social, especificamente a contratação de pessoas portadoras de deficiência da APAE de Orlandia, constituem vantagens competitivas para as empresas**”, foi alcançado. A pesquisa demonstrou que a contratação de pessoas portadoras de deficiência está entre as atitudes de responsabilidade social praticadas pela empresa que mais influencia o consumidor.

Os resultados permitem concluir que as empresas contratam mão-de-obra de PPD's não apenas por uma questão de praticarem a “inclusão social”, ou até mesmo porque estão preocupadas em cumprir o seu papel diante da sociedade, mas porque tal prática traz benefícios à empresa, como: cumprimento à legislação vigente e fortalecimento da imagem perante a sociedade, sendo, portanto considerada um fator determinante para o seu sucesso e uma estratégia competitiva que tende a ser cada vez mais adotada.

Quanto às sugestões para pesquisas adicionais a pesquisadora vislumbrou algumas sugestões de pesquisas adicionais que poderão servir de reflexão quanto à sua implementação: estender este mesmo estudo para outras empresas que não estejam necessariamente vinculadas à APAE; aprofundar este estudo, fazendo uma análise comparativa com empresas de diferentes portes e segmentos; identificar como as pessoas portadoras de deficiências sentem-se nesse processo de promoção da “inclusão social”, procurando inclusive, uma análise comparativa entre a visão deles e dos gestores, pois acredita-se que uma análise comparativa poderia conduzir a uma visão mais ampla sobre este tema.

A realização deste estudo envolveu a expectativa de a pesquisadora vislumbrar algumas contribuições por meio dos resultados encontrados e discutidos: elementos adicionais à discussão sobre a questão da inclusão social, enquanto ferramenta propulsora de cidadania e também enquanto ferramenta mercadológica; que os resultados da investigação realizada possam servir de orientação na adoção de ações específicas que estimulem cada vez mais a prática das ações de responsabilidade social; que o quadro de referências bibliográficas do estudo possa servir como fonte de informação para o campo científico, de modo que os benefícios gerados se estendam também à comunidade acadêmica; que o questionário utilizado possa servir de instrumento de coleta de dados em outros estudos, mesmo que em empresas de portes e segmentos diferentes.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, F. **O Bom Negócio da Sustentabilidade**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2002.
- ALMEIDA, F. G. **A Inserção do Deficiente no Mercado de Trabalho**. 2007. Trabalho de Conclusão de Curso (Direito). Universidade de Direito Laudo de Camargo, Ribeirão Preto. 2007.
- ARAÚJO, M. R. M. de. **Responsabilidade social e satisfação do consumidor: um estudo de caso**. 2006. Tese (Doutorado em Psicologia). Universidade Federal do Pará. Belém. 2006.
- ASHLEY, P. A. et al. **Ética e Responsabilidade Social nos Negócios**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

FÉLIX, L. F. F. O ciclo virtuoso do desenvolvimento responsável. In: **Responsabilidade social das empresas: A contribuição das universidades**. São Paulo: Peirópolis / Instituto Ethos, 2003. v.2.

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

GRAYSON, D.; HODGES, A. **Compromisso Social e Gestão Empresarial**. São Paulo: Publifolha, 2003.

INSTITUTO ETHOS. **Perguntas freqüentes [sobre Responsabilidade Social]**. 2006. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=3344&Alias=Ethos&Lang=pt-BR>>. Acesso em: 05 jun. 2008.

_____. **Responsabilidade social das empresas: percepção e tendências do consumidor brasileiro**. São Paulo: Instituto Ethos, 2000.

KOTLHER, P.; KELLER, K. L. **Administração de Marketing**. 12. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2007.

MALHOTRA, N.K. **Marketing research: an applied orientation**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 2001.

MATTAR, F.N. **Pesquisa de Marketing**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1997.

MARESSEA, D. C. C.; PIMENTEL, R. C. **Responsabilidade social: gestão empreendedora**. Ribeirão Preto: Legis Summa, 2004.

MELO NETO, F. P. de; FROES, C. **Responsabilidade Social & Cidadania Empresarial**. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

NERI, M. C. et al. **Retratos da deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2003. Disponível em: <http://www.fgv.br/cps/deficiencia_br/PDF/PPD_Sumario_Executivo.pdf>. Acesso em: 12 set. 2008.

OLIVEIRA, J. M. de et al. Dificuldades Relativas à Inclusão social das Pessoas portadoras de deficiência no Mercado de Trabalho. **Latin-American Journal of Fundamental Psychopathology on Line**, maio 2006, n.1, 2006.

REIS, C. N. dos. Inclusão Social: uma proposta de integração articulada de políticas sociais públicas. **Revista Virtual Textos & Contextos**, n. 4, ano IV, dez. 2005.

RIBAS JUNIOR, F. B.; PRESCIVALLE, O. **Responsabilidade Social Empresarial: panorama e perspectivas na indústria paulista**. São Paulo: FIESP/ CIESP, 2003.

ROCHA, A. **Educação Profissional de Pessoas Portadoras de Deficiência: Relato, Críticas e Reflexões**. Disponível em: <<http://w.w.w.proweb.com.br/aja/html/artigo.htm>>. Acesso em: 27 maio 2008.

SCHROEDER, J. T.; SCHROEDER, I. Responsabilidade social corporativa: limites e possibilidades. **Rae Eletrônica**, v. 3, n. 1, jan./jun. 2004. p. 1-10. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1573&Secao=COMP TO&Volume=3&Numero1=&Ano=2004>>. Acesso em: 07 set. 2008.

SHIMONO, S. O. **Educação e Trabalho: Caminhos da Inclusão na Perspectiva da Pessoa com Deficiência**. 2008. Dissertação (Mestrado em Educação). Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo. 2008.

TACHIZAWA, T. **Gestão Ambiental e Responsabilidade Social Corporativa: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

YIN, R. K. **Case study research: design and methods**, 2nd ed USA: Sage Publications, 1994.