

CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA PROFESSOR MASSUYUKI KAWANO
Técnico em Recursos Humanos

Aline Bezerra da Cruz Souza
Amanda Mendes Cavalcante
Edileuza Berto da Silva
Fabieli Marques Siqueira
Natália Pugin Amaro

**SOCIALIZAÇÃO E INTEGRAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA
INTELECTUAL AO AMBIENTE DE TRABALHO**

Tupã-SP

2018

Aline Bezerra da Cruz Souza
Amanda Mendes Cavalcante
Edileuza Berto da Silva
Fabieli Marques Siqueira
Natália Pugin Amaro

**SOCIALIZAÇÃO E INTEGRAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIENCIA
INTELECTUAL AO AMBIENTE DE TRABALHO**

Pré-Projeto, apresentado na disciplina Planejamento do Trabalho de Conclusão de Curso, como requisito básico para o Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso do Técnico em Recursos Humanos. Orientador: Prof. Esp. Jacqueline de Almeida Barbosa Franco.

Tupã-SP
2018

ETEC PROF. MASSUYUKI KAWANO

Técnico em Recursos Humanos

Aline Bezerra da Cruz Souza

Amanda Mendes Cavalcante

Edileuza Berto da Silva

Fabíeli Marques Siqueira

Natália Pugin Amaro

SOCIALIZAÇÃO E INTEGRAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL AO AMBIENTE DE TRABALHO

Dissertação para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Esp. Jacqueline de Almeida Barbosa Franco

Orientadora

Prof. Avaliador Luiz Antonio Sirpa

Prof. Wilcer André Marcório

Avaliador Bruno Giuseppe Oliveira Zamai

Tupã, 26 de Junho de 2018.

É de inteira responsabilidade o conteúdo do trabalho apresentado pelo aluno. O (A) Professor (a) Orientador (a), a Banca Examinadora e a Instituição não são responsáveis e nem endossam as idéias e o conteúdo do mesmo.

Dedicamos este trabalho primeiramente a Deus que sempre cuidou de nós e nos auxiliou durante todos os momentos, assim como, aos nossos pais e orientadoras que foram de suma importância, apoio e ajuda.

Agradecemos a todos que contribuíram para a realização deste trabalho:

A Deus, que desde o início nos amparou e iluminou nossos caminhos.

A nossa orientadora Profª Jacqueline de Almeida Barbosa Franco, que tanto nos auxiliou e nos compreendeu nos momentos difíceis.

Aos nossos pais e amigos, que nos motivaram.

“A verdadeira deficiência é aquela que prende o ser humano por dentro e não por fora, pois até os incapacitados de andar podem ser livres para voar.”

Thais Morais

RESUMO

Nos dias atuais, o mercado de trabalho está cada vez mais concorrido, e as organizações mais exigentes. Quando se abre um processo seletivo, devido às várias competências exigidas, há um grande número de pessoas competentes, mas que não conseguem ingressar no mercado. As pessoas com deficiência são uma parte desses indivíduos que, muitas vezes, não conseguem espaço no mercado de trabalho, pois muitas organizações não possuem tempo disponível e condições para capacitá-los, e não concedem uma oportunidade de deixá-los mostrar e desenvolver os conhecimentos e habilidades. A pesquisa teve como objetivo analisar os métodos de integração e socialização utilizados atualmente pelas organizações supermercadistas e o preparo dos demais colaboradores para o convívio organizacional. O trabalho foi baseado em uma pesquisa aplicada e exploratória, com a utilização de pesquisa bibliográfica que auxiliou no desenvolvimento, e ofereceu elementos necessários para a construção do referencial teórico. Também foi realizada uma pesquisa de campo, através de entrevistas com as organizações supermercadistas e com a associação que auxilia na contratação das pessoas com deficiência para coleta dados. A pesquisa mostrou que os supermercadistas de Tupã buscam integrar e socializar as pessoas com deficiência de forma igualitária, e que quase todos os supermercadistas trabalham com ênfase no processo de socialização e integração de forma coletiva para que a pessoa com deficiência intelectual possa desenvolver-se e sentir-se acolhido. Conclui-se que, a socialização e integração são de suma importância para a pessoa com deficiência intelectual, devido à dificuldade em ingressar na organização e adaptar-se ao ambiente organizacional. Portanto, esse trabalho destaca que as organizações que prezam por humanizar e inseri-los naturalmente ao trabalho, proporcionam aos gestores e colaboradores, a oportunidade de conhecer de perto as necessidades de cada um, o que favorece a desmistificação desta condição, através da diminuição e eliminação de possíveis preconceitos preexistentes.

Palavras-chave: Socialização. Integração. Ambiente de trabalho. Pessoa com deficiência.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Relação do total de colaboradores x percentual de cotas para pessoas com deficiência.....	26
Quadro 2 - Informações gerais a respeito da pessoa com deficiência	29
Quadro 3 - Caracterização dos colaboradores.....	31
Quadro 4 - Processo de socialização e integração	34

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AAMR- Associação Americana de Deficiência Mental

APAE- Associação de País e Amigos dos excepcionais

CO- Cultura Organizacional

DSM- Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais

IBC- Instituto Brasileiro de Coaching

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

OMS- Organização Mundial da Saúde

ONU- Organização das Nações Unidas

PCD- Pessoa com Deficiência

QI- Quociente de Inteligência

RH- Recursos Humanos

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 INTEGRAÇÃO	15
3 CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL (CO).....	17
4 CONCEITO DE SOCIALIZAÇÃO	19
4.1 IMPORTÂNCIA DA SOCIALIZAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES .	19
4.2 ESTRATÉGIAS DE SOCIALIZAÇÃO	20
4.3 VANTAGENS DA SOCIALIZAÇÃO.....	22
4.4 IMPACTOS NEGATIVOS DA FALTA DE SOCIALIZAÇÃO	22
5 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA.....	24
5.1 TIPOS DE DEFICIÊNCIA.....	24
5.2 LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991 LEI DE CONTRATAÇÃO DE DEFICIENTES NAS EMPRESAS.....	26
6 RESULTADOS.....	27
6.1 ANÁLISE DA ENTREVISTA A ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE	27
6.2 ANÁLISE DA ENTREVISTA AOS SUPERMERCADISTAS DA CIDADE DE TUPÃ	30
7 CONCLUSÃO	35

1 INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, o mercado de trabalho está cada vez mais concorrido, e as organizações mais exigentes. Quando se abre um processo seletivo, por conta de várias competências exigidas, há um grande número de pessoas competentes, mas que não conseguem ingressar no mercado.

As pessoas com deficiência são uma parte desses indivíduos que, muitas vezes, não conseguem espaço no mercado de trabalho, muitas organizações não possuem tempo disponível e condições para capacitá-los, não concedem uma oportunidade de deixá-los mostrar e desenvolver os conhecimentos e habilidades.

Incluir a pessoa com deficiência em uma organização não é uma tarefa fácil, pois, é necessário um grande preparo, desde os gestores e líderes que contratam e treinam até os colaboradores que irão conviver com esses novos integrantes a maior parte do tempo e serão parte fundamental para o processo de adaptação.

Considerando o fato de receber um colaborador especial no ambiente de trabalho, é importante que a organização e todos os colaboradores se comportem de maneira receptiva e entendam o papel social de cada um no processo de socialização e integração dos mesmos. Sendo assim, todos no ambiente de trabalho precisam conscientizar-se de como tratá-los de forma natural sem excluí-los.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), o Brasil possui aproximadamente 45 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, correspondente a 24% da população brasileira, sendo que desse total 23,7 milhões estão fora do mercado de trabalho.

O grande problema é que muitas organizações contratam as pessoas com deficiência apenas para cumprir a lei e não sofrer as punições impostas por ela, mas muitas delas não estão ou são preparadas para recebê-los, e esse despreparo estende-se também aos demais colaboradores.

Partindo desse pressuposto, o problema desse projeto de pesquisa consistiu em investigar: O processo de contratação do deficiente é realizado somente para cumprimento da legislação? Como são realizadas as socializações e integrações dos colaboradores com deficiência à organização? Como é o preparo dos colaboradores da organização para receber essas pessoas?

Desta maneira foi possível realizar o levantamento de algumas hipóteses como: A contratação de pessoas com deficiência está restrita ao cumprimento dos percentuais mínimos exigidos pela legislação; As pessoas com deficiência que já tenham realizado curso de aperfeiçoamento e possuem experiência, tem maior probabilidade de serem contratados pela organização e se desenvolver; A organização efetua treinamentos para os colaboradores e esses treinamentos são eficazes no processo de inclusão; A utilização de materiais e recursos como, manuais, cartilhas e informativos, garantem a integração dos deficientes e os atuais colaboradores da organização; As ferramentas e métodos de socialização tradicionais não são suficientes, para as pessoas com deficiência de ordem intelectual.

Este trabalho teve como objetivo principal analisar os métodos de integração e socialização utilizados atualmente pelas organizações supermercadistas e o preparo dos demais colaboradores para o convívio organizacional. Os objetivos específicos estudados foram: abordou-se o tema integração e socialização da pessoa com deficiência ao ambiente de trabalho com embasamentos teóricos, foi analisado e apontado a importância da inclusão de pessoas com deficiência ao ambiente de trabalho, destacou-se as habilidades profissionais, garantindo tratamento igualitário, além do cumprimento da legislação, foram realizadas pesquisas de campo com organizações do setor supermercadista que contratam e associação de apoio aos indivíduos com deficiência, com o objetivo de coletar informações e analisar as técnicas de integração e socialização utilizadas, avaliando as dificuldades das organizações em estabelecer um programa de integração e socialização das pessoas com deficiência com os demais colaboradores.

Sabe-se que as pessoas com deficiência, possuem dificuldades para integrar-se ao mercado de trabalho, e quando este é finalmente contratado há a dificuldade de acessibilidade e de integração com os demais colaboradores da organização. Além disso, pode ocorrer preconceito com esses novos profissionais, visto que as organizações em muitos casos, não estão preparadas para dar suporte ao crescimento profissional dos mesmos, e assim diminuem as chances de desenvolvimento. Tais problemas se devem muitas vezes, devido à falta de preparação dos colaboradores, independente do nível hierárquico e da inexistência

ou aplicação correta de um programa de socialização e integração das pessoas com deficiência.

Com isso, as organizações possuem dificuldades ao lidar com esses colaboradores, visto que, existe certo despreparo e muitas delas apenas cumprem as cotas impostas pela lei, e não buscam conhecimento sobre como receber, como capacitar e avaliar esse novo integrante do corpo da organização.

Assim, justificou-se esse trabalho, com relevância nas dificuldades existentes em incluir a pessoa com deficiência de ordem intelectual no ambiente de trabalho, o processo de socialização e integração com os demais colaboradores, e a possível falta de preparo de gestores, e da organização em geral.

O trabalho foi baseado em uma pesquisa aplicada e exploratória, com a utilização de pesquisa bibliográfica que auxiliou no desenvolvimento, oferecendo elementos necessários para a construção de um referencial teórico. Também foi realizada uma pesquisa de campo, através de entrevistas com as organizações supermercadistas e a associação que auxiliam na contratação das pessoas com deficiência, para coleta de dados. As perguntas foram elaboradas com antecedência, através de perguntas abertas, para que fosse possível a melhor compreensão das informações obtidas.

O público alvo deste trabalho foram as organizações supermercadistas da cidade de Tupã, que tem interesse em melhorar o processo de integração e socialização das pessoas com deficiência ao ambiente de trabalho.

O método para coleta de informações para este trabalho foi baseado nas entrevistas realizadas com as organizações supermercadistas e associação. Os resultados obtidos a partir das entrevistas foram analisados de modo qualitativo e quantitativo, com o objetivo de que houvesse, de maneira clara e dinâmica, o entendimento da realidade.

2 INTEGRAÇÃO

Muitas vezes, as organizações encontram dificuldades em integrar as pessoas com deficiência, devido à falta de preparo dos gestores e colaboradores, o que pode provocar a falta de adaptação e integração dos indivíduos com deficiência, porém se trabalhados, podem se tornar ótimos profissionais.

Assis e Freitas (2013 apud Sasaki, 2006, p.33)

A integração tinha e tem o mérito de inserir a pessoa com deficiência na sociedade, sim, mas desde que ela esteja de alguma forma capacitada a superar as barreiras físicas, programáticas e atitudinais nela existentes. Sob a ótica dos dias de hoje, a integração consistiu em um esforço unilateral tão somente da pessoa com deficiência e seus aliados (a família, a instituição especializada e algumas pessoas da comunidade que abracem a causa da inserção social), sendo que estes tentam torná-la mais aceitável no seio da sociedade. Isto reflete o ainda vigente modelo médico da deficiência.

Segundo Patrícia Bispo do Portal RH (2010), existem algumas atitudes que auxiliam e facilitam o processo de integração das pessoas com deficiência à realidade corporativa, destacam-se tais atitudes:

- Os líderes e gestores devem informar através de reuniões aos demais colaboradores da equipe, sobre um recém-contratado que atuará no departamento e se há dúvidas sobre o novo colega e formas de ajudar no período de adaptação e integração.
- Verificar junto aos colaboradores se possuem experiência prévia com pessoas com deficiência que possam colaborar com conhecimento adicional para facilitar o processo de introdução.
- A equipe deverá receber instruções de como amparar a pessoa com deficiência.
- Avaliar as necessidades do novo membro, não apenas na estrutura física do local, mas também para que o mesmo se sinta acolhido em meio aos colegas.

- A integração deve ser iniciada a partir da apresentação dos membros da equipe, o momento deve ser descontraído para gerar tranquilidade. Na sequência, iniciar o processo de visitação de todos os departamentos.
- O processo de integração desenvolvido pelo RH deve ser composto pela cultura organizacional, segurança no trabalho, ações motivacionais e planos de cargos e salários.
- Designar um colaborador para orientar a pessoa com deficiência, para que o mesmo tenha a oportunidade de tirar dúvidas e colabore para uma adequação mais rápida.

Para que haja realmente uma integração de qualidade é necessário que todos estejam preparados para o “diferente”, e entendam que nem todos são iguais, mas merecem as mesmas oportunidades.

3 CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL (CO)

O clima organizacional reflete diretamente no desempenho dos colaboradores com deficiência, já que quando os mesmos não se sentem realmente inseridos, integrados ou motivados tendem a não produzir ou até mesmo a desistir do que já conquistaram por insegurança ou medo de não agradar ou atrapalhar os demais colaboradores.

A cultura organizacional tem como objetivo, agregar aos colaboradores hábitos e valores, elevar a confiabilidade, gerar boa produtividade e maior destaque no mercado.

Os princípios e valores devem ser explícitos para que todos os colaboradores saibam como agir e se comportar, para eliminar toda e qualquer barreira que impeça o crescimento e o desenvolvimento dos envolvidos na organização.

Para Felizardo et al (2016 apud CHIAVENATO, 2000, n. p.):

O CO está intimamente relacionado ao grau de motivação de seus participantes. Quando há elevada motivação entre os membros, o CO se eleva e se traduz, por exemplo, em relações de satisfação, de animação, interesse, colaboração. Todavia, quando há baixa motivação entre os membros, seja por frustração ou barreiras à satisfação das necessidades, o CO tende a baixar, por estados de depressão, desinteresse, apatia, insatisfação etc., e, em casos extremos, por estados de agressividade, tumulto e inconformidade.

Ainda segundo Felizardo et al (2016 apud LIMA; ALBANO, 2002, n. p.):

A cultura da organização é traduzida pelos valores, crenças e costumes, tácitos ou explícitos, que traduzem a identidade de uma organização. Quando o clima é bom, existe alegria no ambiente de trabalho, surgem novas ideias, os colaboradores se sentem motivados, engajados, e predominam atitudes positivas. No entanto, quando o clima é ruim, existe competição, tensão, rivalidades, desinteresse, erros constantes, falta de comunicação, alto índice de abstenção ao trabalho e até mesmo problemas de saúde ou no comportamento dos colaboradores.

De acordo com Felizardo et al (2016 apud Luz, 2003, p.13):

O clima retrata o grau de satisfação material e emocional das pessoas no trabalho. Observa-se que esse clima influencia profundamente a produtividade do indivíduo e conseqüentemente da

organização. O clima deve ser favorável e proporcionar motivação e interesse nos colaboradores.

De acordo com, Lima e Albano (2002, p. 36) “O clima organizacional resulta da cultura das organizações; de seus aspectos positivos e negativos (conflitos)”.

Uma organização cuja cultura não é clara e divulgada cria sérios obstáculos para o desenvolvimento da própria organização e dos colaboradores, o que resulta em baixa produtividade, provoca efeitos negativos nos clientes internos e externos.

Conclui-se, que o clima organizacional tem grande influência no desempenho da pessoa com deficiência dentro da organização, uma vez que o mesmo pode ter maior dificuldade de adaptação devido a deficiência. Por isso, a organização pode e deve preparar os demais colaboradores através de compartilhamento de informações sobre as dificuldades da pessoa com deficiência e instruir sobre a forma de tratar, para que os mesmos se sintam parte da organização, gostem do clima, absorvam a cultura e desempenhem as funções com êxito.

4 CONCEITO DE SOCIALIZAÇÃO

Segundo Silva et. al. (2006), socialização organizacional é o processo pelo qual o indivíduo aprende valores, normas de comportamentos esperados, que lhe permitem participar como membro de uma organização. Este é um processo que ocorre durante toda a interação do indivíduo com a organização, e implica também na renúncia de certas atitudes, valores e comportamentos.

O ato de socializar dentro das organizações tem por objetivo alcançar os resultados que são esperados por cada setor dentro da organização. Existe todo um universo dentro da organização, chamado de cultura organizacional, que são hábitos e crenças, típico de cada local. Diante disso, nota-se que ao chegar um novo colaborador, o mesmo tem que ser inserido nesse novo universo, através do processo de socialização, que o levará a aprender os valores da organização e a interagir com os colegas de trabalho.

4.1 Importância da socialização da pessoa com deficiência nas organizações

Segundo Marques (2017, n.p.):

O processo de socialização organizacional é essencial não só para a gestão da empresa, como também para o colaborador, pois o momento que o mesmo começa suas atividades em uma organização, muitas vezes é marcado por estresse, ansiedade, expectativa e medo do desconhecido.

A socialização é de suma importância para as organizações, pois, o colaborador no momento da integração à organização aprende sobre a cultura organizacional, os valores e crenças da mesma. A socialização realizada de uma maneira eficaz terá um ótimo resultado para a organização, pois passará ao colaborador as expectativas que tem em relação a ele, a quem deve se dirigir, como deve atuar e se portar no novo ambiente de trabalho.

No entanto, há certas dificuldades apresentadas na inserção de pessoas com deficiência nas organizações, e uma delas é o preconceito. De acordo com Tanaka & Manzini (2005 apud FREITAS et. al.2010, p.1), “Contratar uma pessoa com

deficiência apenas para cumprir a lei, sem remover barreiras que facilitem o acesso dessa pessoa, contribui para aumentar o preconceito de que ela não possui competência laboral.”

Para que esse tabu seja quebrado, é essencial que haja uma socialização bem elaborada e um planejamento de recepção e boas vindas, uma vez que essa etapa é fundamental para um bom relacionamento à longo prazo entre a organização e o novo colaborador.

De acordo com o Portal IBC Coaching (2017), quando a pessoa com deficiência der entrada no local de trabalho e conhecer os colegas, os colaboradores que já trabalham na organização poderão não se identificar com o novo colega, e deixar esse novo membro desconfortável em meio às pessoas e inseguro para realizar o trabalho para o qual foi contratado, e não atender as expectativas que foram criadas, sendo assim o choque de expectativa versus realidade.

As crenças e hábitos podem ser completamente diferentes das quais a organização possui, e isso, pode acarretar em uma maior dificuldade de adequação e desconforto, e com isso, pode fazer com que o novo colaborador não tenha um bom rendimento profissional para si mesmo e nem para a organização, e gerar uma futura demissão.

Com base nos conceitos e pesquisas, destaca-se a socialização e a inclusão como componentes tão importantes para o bom andamento das atividades.

4.2 Estratégias de socialização

Segundo Silva et al (2014 apud VAN MAANEN 1996)“Há estratégias de socialização que são empregadas pelas organizações e que estão combinadas de diversas formas”.

As estratégias de socialização são classificadas em formal e informal, estratégia sequencial e não sequencial, estratégias fixas e variáveis, estratégias por competição por concurso, estratégias em série ou isoladas, estratégia por meio de investidura ou despojamento. Cabe a cada organização adotar o que mais se adequa as necessidades e ao cargo ou perfil do novo colaborador, pois quando se

trata de pessoa com deficiência, deve-se ter cautela e bom senso na hora de realizar o processo, para que haja melhor absorção e entendimento por parte dos mesmos.

Martinelli (2011 apud Robbins 2005, n. p.):

Descreve três estágios do processo de socialização, pré-chegada, encontro e metamorfose. O autor destaca que o primeiro estágio é o momento do aprendizado do novo funcionário antes que o mesmo se junte à organização. O segundo estágio é o momento em que o novo funcionário visualiza a verdadeira imagem da empresa, o que pode ocasionar conflito entre as suas expectativas e a realidade da empresa. O terceiro estágio, por fim, é onde as mudanças ocorrem, ou seja, o funcionário nesta fase já compreende e domina as habilidades necessárias para execução das tarefas de seu cargo, consegue se ajustar aos valores e comportamentos da organização, sente-se aceito pelo grupo de trabalho e confiante para desempenhar suas tarefas.

As estratégias de socialização são de grande importância dentro das organizações, uma vez que através desse processo, o novo colaborador passa a conhecer tanto a organização quanto os colaboradores que já atuam na mesma de forma mais clara.

Segundo Van Maanen (1996, n. p.):

O processo de socialização dos novos funcionários é um assunto de grande importância a ser estudado, uma vez que é necessária a integração do indivíduo com o ambiente organizacional, para que este possa contribuir com suas habilidades e competências para o seu sucesso profissional e para o sucesso da empresa.

A socialização nas organizações é ferramenta indispensável, é através dela que o novo colaborador irá se sentir parte da engrenagem organizacional e consequentemente dará o melhor de si para o sucesso de ambos.

Por isso, é necessária a criação de métodos diferenciados de socialização, uma vez que esse ato influencia de maneira direta no convívio e no desempenho dos colaboradores, torna o ambiente de trabalho mais harmônico e livre de conflitos internos, melhora as relações interpessoais, facilita o trabalho e aumenta a produtividade.

4.3 Vantagens da socialização

A socialização da pessoa com deficiência dentro da organização apresenta diversas vantagens conforme destacado pelo Portal IBC Coaching (2017), as vantagens que a pessoa com deficiência irá obter ao adentrar o local de trabalho, será a oportunidade de socializar com os colegas de trabalho, de forma que proporcione um relacionamento interpessoal mais intenso, esse processo é muito importante para que o indivíduo não fique tão inseguro no meio das pessoas com as quais irá colaborar, a partir desse momento, fica claro a cultura organizacional do local, possibilita o desenvolvimento de competências, habilidades e conhecimentos, e isso permite que o colaborador compreenda o papel que irá desempenhar dentro da organização e por fim melhora o desempenho profissional.

A partir dessa reflexão, entende-se que os programas de socialização são ferramentas de suma importância, pois geram resultados satisfatórios entre todos os colaboradores, e proporciona aos mesmos a oportunidade de construir amizades e desenvolver as funções dentro do ambiente corporativo com o auxílio de todos.

4.4 Impactos negativos da falta de socialização

Nigro (1966 apud Martins, et. al. 2016) enfatiza que, a falta de ações e programas de integração, podem produzir efeitos psicológicos negativos sobre o recém-admitido, afetar o entusiasmo e a motivação para o desempenho do novo trabalho. Em caso, de desorientação ou desmotivação, a realização do trabalho tende a ser insatisfatória tanto para o colaborador quanto para a organização.

A falta de uma socialização eficiente entre a pessoa com deficiência e o restante da equipe de trabalho, afeta a aprendizagem e o desenvolvimento na organização como um todo. Além disso, com a falta de socialização não é possível que a organização consiga alinhar os objetivos, missão, visão e valores, com as do novo colaborador.

Por isso, para que o indivíduo com deficiência se sinta motivado a cumprir a missão atribuída e obrigações dentro da organização com dedicação, é importante

que compreenda, assim como os demais colaboradores, a importância do papel desempenhado na organização e o quanto a mesma conta com os esforços coletivos. Assim, não haverá efeitos negativos para a organização e para o colaborador em si.

5 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA

Conforme o artigo 3º inciso I do Decreto nº 3298, de 20 de dezembro de 1999, entende-se por deficiência “[...] toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que possa gerar incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

Para Nubila & Buchalla (2008, p.330) entende-se que a deficiência “[...] são problemas na função ou estrutura corporal, tais como um desvio ou perda significativos. Os autores consideram também que a incapacidade é o termo usado para se referir a deficiências e restrições para a realização de uma determinada atividade.

A deficiência é algo que pode vir afetar a pessoa desde o nascimento, o termo deficiência representa o conceito de que o indivíduo possui algum grau de disfunção, que varia conforme cada deficiência, por exemplo, a deficiência física possuiu uma disfunção diferente da auditiva.

Enquanto a incapacidade é algo que a pessoa passa a ter devido a algum problema, como um acidente, ou algo psíquico que venha aparecer com o tempo. A incapacidade vem por um meio físico no indivíduo, que o torna incapaz de realizar algo. Em muitos casos o mesmo consegue se aposentar por invalidez, já que a capacidade de trabalhar ficou afetada devido ao acontecimento.

5.1 Tipos de deficiência

O termo deficiência é uma limitação que algumas pessoas apresentam ao realizar determinadas atividades e que são provocadas por uma deficiência física ou psíquica. Por isso, existem diversos tipos de deficiência: Física, Psíquica, Sensorial, Intelectual e Mental. Segundo Consolo&Gianullo (2011) a Declaração dos Direitos da Pessoa Deficiente traz como proposição o respeito às pessoas com deficiência e define esses indivíduos como qualquer indivíduo capaz de assegurar a si próprio,

em partes ou totalmente, dependendo da decorrência de uma deficiência adquirida ou congênita.

De acordo com a APAE de Curitiba (2009), foi realizado um levantamento pela Associação Americana de Deficiência Mental (AAMR) e o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-IV), que informa que a deficiência intelectual se caracteriza também por quociente de inteligência (QI) inferior a 70, uma média apresentada pela população. É uma nova classificação e é muito importante para o sistema de prestação de serviços para pessoas com esse tipo de deficiência.

A maneira anterior de classificação fazia referência aos elementos diagnósticos da deficiência mental. Assim, a utilização de um único código de diagnóstico de deficiência mental se afasta da conceituação prévia amplamente baseada no QI, que estabelecia as categorias de leve, médio, severo e profundo.

Deste modo a pessoa é diagnosticada como deficiente mental ou não, com base no comprometimento dos três critérios que são: idade de instalação, habilidades intelectuais significativamente inferiores à média, limitações em duas ou mais das dez áreas de habilidades adaptativas estabelecidas.

Por isso, é comum deparar-se com pessoas com deficiência de ordem intelectual, e não saber exatamente como tratá-las, por falta de conhecimento a respeito do assunto ou mesmo por receio de errar, o que faz com que essas pessoas não se sintam acolhidas ou inclusas tanto na sociedade como no ambiente de trabalho.

As organizações devem buscar cada vez mais conhecimento dessa realidade, para que possa agir de maneira correta quanto as pessoas com deficiência, principalmente de ordem intelectual, pois dependendo do grau de deficiência, são perfeitamente capazes de exercer funções organizacionais e colaborar para o desenvolvimento da organização e com o trabalho de todos.

É preciso aceitar que deficientes de ordem intelectual podem e devem ser inclusos, integrados e socializados, sem que se sintam diferentes ou inferiores.

5.2 LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991

De acordo com Portal Brasil (2012), existem cerca de 306 mil pessoas com deficiência formalmente empregadas no Brasil. Desse total, cerca de 223 mil foram contratadas beneficiadas pela Lei de Cotas, o que comprova a importância da lei.

A Constituição Federal de 1988 traz em no artigo sétimo, que todos são iguais perante a lei e têm direito a proteção contra qualquer discriminação, dessa maneira entende-se que, perante a lei, todos os indivíduos devem possuir amparo e respeito na atual sociedade.

De acordo com o art. 93 da legislação vigente, a organização com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, na proporção apresentada pelo quadro abaixo.

Quadro 1 - Relação do total de colaboradores x percentual de cotas para pessoas com deficiência.

Total colaboradores por organização	% Cota garantida por lei
I - até 200 empregados	2%
II - de 201 a 500	3%
III - de 501 a 1.000	4%
IV - de 1.001 em diante	5%

Fonte: Adaptado de Presidência da República – Lei nº8.213 (1991)

A partir do momento que há pessoas com deficiência disponíveis no mercado de trabalho, presume-se que os direitos estejam garantidos, no entanto, quando se tratava da real inclusão destes no mercado de trabalho, foi necessário a criação de uma nova legislação que garantisse direitos, como a criação de cotas, onde as organizações devem contratar um percentual específico de pessoas com deficiência de acordo com o número de colaboradores que nela existe.

6 RESULTADOS

6.1 Análise da entrevista a associação beneficente

Os resultados têm como finalidade complementar os objetivos do estudo apresentados no capítulo 1, foi aplicada uma entrevista em uma associação beneficente da cidade de Tupã, como o intuito de conhecer o processo de suporte à inclusão de pessoas com deficiência ao ambiente de trabalho.

De acordo com a associação, não é possível saber o número exato de pessoas com deficiência e nem o percentual de deficientes de ordem intelectual no município de Tupã, em contrapartida, foi informado que existem sete pessoas inseridas ao ambiente de trabalho com deficiência de ordem intelectual e que foram encaminhados através da referida associação.

Para a associação, as organizações apenas cumprem a lei das cotas e sempre que contratam dão preferência à tipos de deficiências mais leves, sendo a de ordem intelectual a menos procurada devido à gravidade de alguns casos.

De acordo com as informações apuradas, somente esta associação auxilia no processo de inclusão na cidade de Tupã, não com uma parceria fechada com as organizações, mas como um suporte de apoio em caso de necessidade.

A associação realiza visitas para apresentar como é executado o trabalho e como são preparadas as pessoas com deficiência para serem inclusos no mercado de trabalho. Destaca-se que as pessoas com deficiência não precisam de formação acadêmica para serem inseridos e principalmente os de ordem intelectual, pois é um grande avanço saber ler e escrever, porém ressalta-se que existem as exceções e que variam de pessoa para pessoa.

Quando são inseridos ao ambiente de trabalho, a associação oferece uma assistência para caso ocorra algum problema, nessa situação é enviado uma equipe preparada para conversar e resolver com o mesmo.

A associação orienta e treina as pessoas com deficiência antes de serem contratados de acordo com o cargo que o mesmo vai exercer e não recebem nenhuma ajuda de custo com a inclusão, a associação ainda afirma que na cidade

de Tupã os supermercadistas apenas cumprem a legislação, assim como evidenciado no Portal Brasil, que ressalta a importância dessa lei que beneficia os deficientes a serem inclusos ao ambiente de trabalho.

De acordo com os autores Assis e Freitas estudados no referencial teórico, a respeito da integração das pessoas com deficiência, ao serem inclusas precisam da força de vontade delas próprias, no intuito de conquistar um lugar na organização, mas precisam também do respaldo dos familiares, entidades de apoio e da própria organização para que sejam orientados e capacitados de acordo com cada deficiência para o cargo que será ocupado.

Por fim, a associação capacita e prepara as pessoas com deficiência, orienta e presta apoio à organização que irá recebê-los para que haja um bom clima organizacional com profissionais capacitados e de forma que todos sejam tratados com igualdade.

Abaixo quadro sumarizado com as respostas da associação:

Quadro 2 - Informações gerais a respeito da pessoa com deficiência

Informações da Associação	
	E1
Quantos deficientes existem em Tupã hoje?	Não é possível especificar
Desse total, qual a porcentagem de deficientes intelectuais?	Não é possível especificar
Quantos deficientes estão empregados hoje em tupã?	Pela associação existem sete de Ordem Intelectual.
As organizações de Tupã cumprem as cotas ou contratam além dela?	Apenas cumprem, em último caso contratam pessoas com deficiência de ordem intelectual.
Alguma outra associação que auxilia na inclusão ao mercado de trabalho?	Não.
A associação procura a organização ou elas procuram a entidade?	A associação realiza visitas, explica o trabalho mesmo que não haja vagas na organização.
As pessoas com deficiência possuem formação acadêmica?	Pode ocorrer, quando o tipo é deficiência de ordem intelectual é um grande avanço quando o indivíduo sabe ler e escrever.
Faz acompanhamento das pessoas com deficiência contratadas?	Sim, inserção e manutenção e se necessário vai uma equipe até a organização para dar um respaldo.
Recebe ajuda de custo para cada contratação de pessoas com deficiência?	Nenhuma.
Fornecer treinamento ou material para a organização de como receber as pessoas com deficiência?	Conversam com os responsáveis de cada setor para tirar dúvidas e repassar aos colaboradores .
Oferece serviço de apoio para realização de socialização e integração das pessoas com deficiência?	As pessoas com deficiência são treinadas e orientadas na própria associação.

Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

6.2 Análise da entrevista aos supermercadistas da cidade de Tupã

Os resultados têm como propósito responder aos objetivos de estudo apresentados ao longo desse trabalho, foi aplicada uma pesquisa aos supermercadistas da cidade de Tupã, com a finalidade de obter relatos sobre o processo de socialização e integração de pessoas com deficiência de ordem intelectual ao ambiente de trabalho, analisar a importância da inclusão e o cumprimento da legislação.

A pesquisa foi realizada através da aplicação de uma entrevista em três supermercados da cidade de Tupã, onde em média trabalham entre 95 a 340 colaboradores.

Como citado por Nubila & Buchalla (2008, p.330), entende-se que deficiência são problemas na função estrutural do corpo, como algum tipo de desvio ou perdas significativas, sendo assim foi comprovado através de análise das entrevistas, que nessas organizações há entre sete e onze pessoas com deficiência, com idade a partir de 19 a 48 anos, deste total apenas 9 possuem deficiência de ordem intelectual.

De acordo com os supermercadistas, não é exigido formação acadêmica de pessoas com deficiência, como também destacado pela pesquisa realizada com a associação de assistência social.

A maioria dos supermercados realiza a contratação de pessoas com deficiência diretamente através do RH interno, sendo que apenas um realiza através de uma agência de empregos que o mesmo possui parceria.

O quadro 3 detalha a caracterização dos colaboradores com deficiência:

Quadro 3 – Caracterização dos colaboradores

Dados quantitativas dos Supermercadistas			
	S1	S2	S3
Quantidade de colaboradores	95	340	Entre 150 e 155
Quantidade de pessoas com deficiência	Sim, 11	Sim, 11	Sim, 7
Tipos de deficiência	Visual, intelectual, físico e auditivo.	Visual, intelectual, físico e auditivo.	Física, mental e auditiva.
Idade das pessoas com deficiência	Entre 25 a 48 anos	Entre 19 a 47 anos	Entre os 20 a 28 anos
Quantidade de homens e mulheres com deficiência	10 homens e 1 mulher	6 homens e 5 mulheres	4 homens e 3 mulheres
Quantidade de deficientes de ordem intelectual	Sim, 2	Sim, 2	Sim, 5
Exige-se formação acadêmica de pessoas com deficiência	Não	Não	Não
A contratação de pessoas com deficiência é direto	Sim	Sim	Solicitam na agência de empregos
Possui parceria com alguma entidade	Não	Não	Não

Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

A divulgação das vagas ocorre por meio de anúncios em rádios, jornais e currículos deixados no estabelecimento, muitas vezes pela própria família.

Citado por Assis e Freitas, a integração tem como objetivo incluir pessoas com deficiência desde que estejam prontos e habilitados para vencer as dificuldades pessoais. Dessa forma, pode-se observar que nos supermercados, o processo de socialização e integração acontece da mesma forma para todos, são tratados com igualdade e o que pode diferir é, algum tipo de deficiência que necessite de um pouco mais de atenção, onde o gestor explicará os processos de forma mais compreensível para não restar dúvidas. Este processo de integração e socialização é criado pela própria organização mediante a visão, missão e valores praticados no ambiente de trabalho.

Martinelli descreve o processo de socialização como uma forma dos novos colaboradores aprenderem à respeito de comportamentos e atitudes necessárias para assumirem seus papéis, e assim como no referencial, também foi descrito pelos supermercadistas que as técnicas utilizadas para integrar e socializar um novo colaborador são feitas por dinâmicas em grupos, utilização de vídeos, explicação e apresentação da organização, os setores, as rotinas de trabalho e a partir do primeiro dia o colaborador tem a liberdade para socializar.

Como citado na literatura por Silva, existem estratégias de socialização que as organizações empregam de formas variadas. Para o estabelecimento S1, a aplicação ocorre de forma individual de acordo com a deficiência, já o S2 relatou que não há uma forma específica, mas que de acordo com o que o novo colaborador apresenta, a organização busca um desenvolvimento na área que o mesmo demonstrar mais aptidão e por fim, o S3 declarou que o modelo aplicado é de forma coletiva.

No sétimo artigo da Constituição Federal de 1988 diz que todos são iguais perante a lei, não deve haver qualquer tipo de discriminação. Para que não haja desigualdade ou discriminação, os gestores informam aos encarregados que irão receber as pessoas com deficiência para que juntos possam buscar um setor onde eles poderão desenvolver melhor o trabalho, mediante as limitações e também por já possuir pessoas com deficiência que trabalham na organização, torna-se mais fácil o processo de socialização.

Em um dos tópicos citados na literatura por Patrícia Bispo, para facilitar a integração de pessoas com deficiência os gestores devem reunir sua equipe, informar a contratação, tirar dúvidas sobre o novo colega e ajuda-lo no período de adaptação, observa-se que é desta forma que os supermercados de Tupã agem, através de reuniões em equipe, é informado que receberão um novo colaborador com deficiência, os gestores capacitam os encarregados para instruí-los da melhor forma no exercício da função e assim proporcionar a adaptação.

De acordo com os supermercadistas, todos os contratados ao passar pelo processo de integração recebem uma cartilha de práticas e funções (manual do colaborador), onde há explicações de como tratar uma pessoa com deficiência e, além disso, destaque para a cultura organizacional, acolhedora e sempre orientam quando necessário.

De acordo com o artigo 93 da legislação, uma organização com cem ou mais colaboradores é obrigada a preencher de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência. Os supermercados de Tupã cumprem a legislação, onde dois deles contratam além do que é exigido por lei.

Conclui-se que os supermercadistas de Tupã buscam integrar e socializar as pessoas com deficiência de uma forma igualitária e na maior parte das vezes esse processo ocorre de maneira coletiva para que o mesmo possa ter um melhor desenvolvimento dentro da organização que foi contratado.

Para conhecimento, destaca-se o quadro descritivo com informações da entrevista e resumo das respostas sobre o processo de socialização e integração:

Quadro 4 - Processo de socialização e integração

Dados qualitativas dos Supermercadistas			
	S1	S2	S3
Socialização e integração são as mesmas para todos	Varia de acordo com a deficiência, para os demais é a mesma.	Mesma para todos, se necessário explica-se de forma mais clara.	Sim, todos são tratados de uma forma igual.
Socialização e integração ou possui suporte terceirizado	O próprio RH interno que realiza	Sim, a própria organização realiza.	Própria organização realiza
Como são realizadas socialização e integração, quais técnicas utilizadas?	Apresenta-se a empresa, regras e os setores de atuação.	Em grupo explica-se as regras, apresenta-se os setores e tira-se dúvidas	Vídeos, participação em grupo, mostra-se a rotina de trabalho.
A Integração e socialização é individual ou coletiva para pessoas com deficiência	É individual, de acordo com a deficiência.	Não tem uma forma específica	Coletiva
Como a organização se prepara para receber as pessoas com deficiência	Colocar a pessoa em um setor adequado	Buscam a melhor forma de socializar de acordo com as limitações da PCD	Tratamento igual para todos
Como é o preparo dos demais colaboradores para receber as pessoas com deficiência	Não há um preparo, apenas informam que pessoas com deficiência.	Preparam os encarregados e os mesmos instruem os colaboradores	É conversado sobre o assunto antes da contratação
Existe treinamento ou material que facilite a integração das pessoas com deficiência	Recebem um manual do colaborador durante a integração	Não, se necessário eles orientam em como lidar com pessoas deficientes	A organização fornece no treinamento uma cartilha com as práticas e funções
Fiscalização do Ministério do Trabalho em relação ao cumprimento da cota	Sim	Sim	Sim

Fonte: Elaborado pelos autores (2018)

7 CONCLUSÃO

O Presente estudo trata da inclusão e socialização de PCD no ambiente de trabalho e aponta a importância destas práticas para o crescimento dos mesmos dentro das organizações.

Este trabalho teve como objetivo principal analisar os métodos de integração e socialização utilizados atualmente pelas organizações supermercadistas e o preparo dos demais colaboradores para o convívio organizacional. Os objetivos específicos foram: Abordar o tema integração e socialização da pessoa com deficiência ao ambiente de trabalho; Analisar e apontar a importância da inclusão de pessoas com necessidades especiais ao ambiente de trabalho; Realizar pesquisas de campo com organizações do setor supermercadista que contratam e a associação de apoio aos indivíduos com necessidades especiais, com o objetivo de coletar informações e analisar as técnicas de integração e socialização utilizadas; Avaliar as dificuldades das organizações em estabelecer um programa de integração e socialização das pessoas com necessidades especiais com os demais colaboradores.

As hipóteses levantadas ao longo do trabalho foram: A contratação de portadores de necessidades especiais está restrita ao cumprimento dos percentuais mínimos exigidos pela legislação; Os portadores de necessidades especiais que já tenham realizado curso de aperfeiçoamento e possuem experiência, tem maior probabilidade de serem contratados pela organização e se desenvolver; A organização efetua treinamentos para os colaboradores, e esses treinamentos são eficazes no processo de inclusão; A utilização de materiais e recursos como manuais, cartilhas e informativos, garantem a integração dos portadores de necessidades especiais e os atuais colaboradores da organização.

Notou-se durante o trabalho, que um dos empresários (supermercadistas) de Tupã - SP, não apenas cumpre a legislação para a contratação de PCD, mas também possui um quadro de colaboradores com um percentual maior do que o exigido por essa legislação, ou seja, afirmou o contrário da hipótese que sugeria a contratação apenas para cumprimento da lei. No entanto, outro supermercadista contrata as pessoas com deficiência com o real objetivo de obedecer às leis e evitar as sanções que são impostas. Sendo assim, a hipótese foi contestada, porém com a ressalva de que há exceções.

A proposta do presente estudo tratava-se em analisar a chegada do indivíduo ao ambiente de trabalho, pois é nesse momento que as dificuldades podem aparecer, no processo de socialização e integração, que na maioria das vezes não acontece de forma adequada.

O estudo mostrou que no momento de contratação os colaboradores recebem cartilhas e informativos sobre o funcionamento da organização e sobre as funções que irá exercer, porém, nada foi dito sobre métodos específicos de socialização para PCD, por isso entende-se que esse processo é igual para todos. Dessa forma, confirma-se a hipótese de que os manuais e cartilhas fazem a diferença durante o processo, mas não houve comprovação da hipótese de métodos específicos. Foi constatado também que as organizações não exigem nenhum tipo de formação acadêmica para a contratação da pessoa com deficiência, observando apenas as habilidades e competências necessárias para a realização do trabalho.

Destaca-se ao longo do trabalho, a importância da socialização dentro das organizações para que as pessoas possam se adaptar melhor as funções e tenham melhor convívio com os demais colaboradores, dessa forma, garantir desempenho superior e um clima organizacional mais harmônico.

Existem várias estratégias de socialização, e cabe a cada organização adotar o que mais se adequa as necessidades, ao cargo e perfil do novo colaborador, pois ao tratar de pessoas com deficiência, deve-se ter cautela e bom senso na realização do processo para que haja melhor absorção por parte do novo colaborador.

É importante ressaltar a importância deste estudo, uma vez que todo indivíduo deve ser tratado de forma igualitária e ter direito as mesmas oportunidades, de forma que melhore a qualidade de vida, assim como a daqueles que as rodeiam. O trabalho é uma das mais importantes formas de fazer valer esses direitos, pois permite aos indivíduos maior independência e faz com que os mesmos se sintam úteis tanto no âmbito familiar quanto social ao oferecer sua contribuição.

Para tanto é necessário que tanto a sociedade quanto as organizações, os aceitem e os incluam de forma adequada, com o objetivo de aumentar as chances de crescimento e os coloquem como iguais, mas ao mesmo tempo entendam que para se alcançar ao objetivo desejado é preciso que se aprimorem os meios e as formas de conduzi-los a igualdade.

Portanto, a delicadeza do assunto tratado no presente estudo não deve permitir que o mesmo não seja discutido e pensado, pois a falta de informação apenas fomenta o pré-conceito e a exclusão daqueles que podem e devem estar na sociedade como iguais e com os mesmos direitos trabalhistas e anseios de qualquer cidadão.

Conclui-se, portanto, que não existe nenhuma estratégia e método específico de socialização para PCD e sugere-se que novos estudos sejam dirigidos a esse tema de tão grande importância para os mesmos e para as organizações.

REFERÊNCIAS

ASSIS, Adamir Moreira; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. **Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte**. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112014000200496>. Acesso em: 18 abril 2018.

Associação Americana de Deficiência Mental (AAMR) e o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-IV) **Conceito de Deficiência intelectual** Disponível em: <<https://www.apaecuritiba.org.br/sobre-a-deficiencia-intelectual/>> Acesso em: 11 Abril . 2018.

BATTISTELLA, Linamara Rizzo. **Conceito de deficiência segundo a convenção da ONU e os critérios da CIF**. Disponível em: <<http://www.desenvolvimentosocial.sp.gov.br/a2sitebox/arquivos/documentos/274.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2017.

BISPO, Patricia. **Dicas para integrar um portador de necessidades especiais à equipe**. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Grupo_Equipe/Dicas/6853/dicas-para-integrar-um-portador-de-necessidades-especiais-a-equipe.html>. Acesso em: 19 abril 2018.

BRASIL. Constituição, 1988.

BRASIL. Lei 8.213, de 24 de julho, 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

CONSOLO, Ana Carolina Pecin ; GIANULLO, Wilson. **Direito dos portadores de deficiência física**. Disponível em: <http://www.mackenzie.com.br/fileadmin/Pesquisa/pibic/publicacoes/2011/pdf/dir/ana_carolina_pecin.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017

FELIZARDO, Pâmela Stafin Dambrosi et al. **Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e impacto no clima organizacional (CO)**. Disponível em: <<https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/412/296>>. Acesso em: 25 abril 2018.

FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho. et al. **Socialização Organizacional de Pessoas Com Deficiência**. Disponível em: <http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/images/Anais_XVENABRAPSO/102.%20socializa%C7%C3o%20organizacional%20de%20pessoas%20com%20defici%C3%Aancia.pdf> Acesso em: 12 nov. 2017.

FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho et al. **Socialização organizacional de pessoas com deficiência**. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902010000300003>. Acesso em: 25 abril 2018.

IBGE. **Censo Demográfico 2010**: Resultados gerais da amostra. Disponível em: <<https://ww2.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/imprensa/ppts/00000008473104122012315727483985.pdf>>. Acesso em: 01 dez. 2017

MARQUES, José Roberto. **A socialização organizacional e sua importância dentro das organizações**. 2017. Disponível em:

<<http://www.ibccoaching.com.br/gestao-de-rh/socializacao-organizacional-importancia-dentro-organizacoes/>> Acesso em: 12 nov. 2017.

MARTINELLI, Suélen Ghedini. **Socialização e integração**: Ferramentas que podem melhorar o desempenho das Organizações públicas. Disponível em:

<https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/2996/Martinelli_Suelen_GheGhed.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 abril 2018.

MARTINS, Rahissa Ferreira et al. **Socialização organizacional**: A importância do programa de integração para novos servidores na percepção dos técnicos e docentes do instituto federal de educação, ciência e tecnologia do Amazonas Campus Parintins . Disponível em:

<<http://www.eumed.net/rev/cccss/2016/03/servidores.html>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

MATTOS, Edna Antonio de. **Deficiente Mental**: Integração/Inclusão/Exclusão.

Disponível em: <<http://www.hottopos.com/videtur13/edna.htm>>. Acesso em: 14 abril 2018.

NUBILA, Heloisa Brunow Ventura Di; BUCHALLA, Cassia Maria. **O papel das Classificações da OMS - CID e CIF nas definições de deficiência e incapacidade**. Disponível em:

<http://www.producao.usp.br/bitstream/handle/BDPI/12726/art_DI_NUBILA_O_papel_das_Classificacoes_da_OMS_-_2008.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2017.

SILVA, Adriana Oliveira da et al. **Estratégias de Socialização**: a forma mais eficaz para a integração entre indivíduo e organização. Disponível em:

<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/584_Estrategias%20de%20Socializacao.pdf>. Acesso em: 25 abril 2018.

SIMONELLI, Angela Paula; CAMAROTTO, João Alberto. **Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho:** uma proposta de modelo. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/gp/v18n1/02.pdf>> Acesso em: 25 abril 2018.

APÊNDICE A – Entrevista aplicada a Associação de Assistência Social

1. Quantos deficientes existem hoje em Tupã?
2. Desse total, quantos por cento são deficientes intelectuais?
3. Quantos deficientes estão empregados hoje na cidade de Tupã?
4. As organizações de Tupã apenas cumprem as cotas impostas pela legislação ou já trabalham com um número superior de contratação de pessoas com deficiência?
5. Além da associação, alguma outra entidade auxilia no processo de inclusão ao mercado de trabalho?
6. Vocês procuram a organização para encaminhamento das pessoas com deficiência ou elas que procuram a associação?
7. As pessoas com deficiência possuem algum tipo de formação acadêmica?
8. A associação faz algum acompanhamento dos deficientes contratados pelas organizações?
9. A associação recebe alguma ajuda de custo para cada contratação de pessoas com deficiência?
10. A associação fornece algum tipo de treinamento ou disponibiliza algum material para os demais colaboradores da organização para saber a melhor maneira de receber as pessoas com deficiência?
11. A associação disponibiliza ou oferece serviço de apoio para realização de socializações e integrações dos colaboradores com deficiência à organização?

APÊNDICE B – Entrevista aplicada aos Supermercados da cidade de Tupã

1. Quantos colaboradores no total há na organização?
2. Há pessoas com deficiência? Quantos?
3. Quais são os tipos de deficiência presentes na organização?
4. Qual a faixa etária dos colaboradores com deficiência?
5. Qual a quantidade de colaboradores com deficiência de gênero masculino e feminino?
6. Há deficientes de ordem intelectual? Quantos?
7. A organização exige da pessoa com deficiência algum tipo de formação acadêmica?
8. O processo de contratação de pessoas com deficiência é realizado diretamente pela organização?
9. A organização possui parceria com alguma associação de assistência social para contratação e acompanhamento do colaborador com deficiência?
10. O processo de socialização e integração de todos os colaboradores é o mesmo?
11. A própria organização realiza a socialização e integração ou possui algum suporte terceirizado na área de Recursos Humanos?
12. Por favor, poderia descrever como é a realização do processo de socialização e integração? Quais as técnicas utilizadas?
13. Caso seja específico, como é realizado o processo de socialização da pessoa com deficiência? A socialização é individual ou coletiva?
14. Como a organização se prepara para receber as pessoas com deficiência?
15. Como a organização prepara os demais colaboradores para receber as pessoas com deficiência?
16. Os demais colaboradores recebem algum tipo de treinamento, materiais e recursos como manuais, cartilhas e informativos, para facilitar a integração das pessoas com deficiência?

17. A organização sofre algum tipo de controle por parte do Ministério do Trabalho com relação ao cumprimento da cota?