

Inclusão Social: Uma Nova Perspectiva Para a Vida dos Portadores de Deficiência

Simone De Bruim Babisk Mezadre
simone.bruim@hotmail.com
SAO CAMILO - ES

Vinicius Ferrari
vinicius-ferrari@hotmail.com
SÃO CAMILO - ES

Juliana Passabão Terra
juju_terrap@hotmail.com
SÃO CAMILO - ES

Joelson Pires de Andrade
pires.joelson@hotmail.com
SÃO CAMILO - ES

Resumo:Esta pesquisa tem por objetivo evidenciar como as ações de inclusão social influenciam na vida de pessoas portadoras de deficiência física, explanando a importância dessas ações para sociedade e organização, no sentido de que melhoram a imagem da empresa e ao mesmo tempo, a qualidade de vida dos portadores de deficiência física. Em face disso, foi realizado um estudo de caso em um hospital aqui denominado

Palavras Chave: Resp. Social - Inclusão Social - Valores - Trabalho - Deficiente Físico

1. INTRODUÇÃO

Devido a diversos tipos de limitações, muitos portadores de deficiência física acabam se sentindo inúteis diante da sociedade, porém, a verdade é que, mesmo com limitações eles são capazes de realizar muitas atividades, como por exemplo, trabalhar (MACIEL, 2013). O trabalho é dignificante para qualquer pessoa, mas para o portador de deficiência física pode ter um significado especial, que é se sentir útil e capaz. E visando este significado que o trabalho tem na vida dos portadores de deficiência, apresenta-se a inclusão social como oportunidade de proporcionar dignidade, oportunidade e igualdade para os mesmos.

O presente estudo visa ampliar a discussão sobre o impacto e a importância que o trabalho gera na vida de pessoas portadoras de deficiência, implicando em fatores como as dificuldades encontradas no ambiente de trabalho, a relação com funcionários e clientes, a dificuldade na contratação, entre outros.

Para tanto, este trabalho foi estruturado nas etapas a seguir: primeiramente foi apresentada a construção de uma abordagem teórica tratando dos temas responsabilidade social, necessidade de mudança de postura na organização, responsabilidade social como fator diferencial na competitividade e sustentabilidade com ênfase na responsabilidade social. Em seguida foi realizada a contextualização da pesquisa, e finalmente a discussão dos resultados encontrados.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Responsabilidade Social

Muitas empresas têm adotado em suas estratégias a responsabilidade social. De acordo com Pereira (2006, p. 52) responsabilidade social “trata-se de uma estratégia empresarial que tem como objetivo atender a certas demandas sociais que deveriam ser providas pelo Estado”. Essa estratégia tem proporcionado bons resultados, tanto para as empresas como para a sociedade. Para a empresa, a responsabilidade social traz visibilidade e demonstra que ela se preocupa com o bem estar da população. Enquanto, para a sociedade, a empresa supre as necessidades que a população tem carência.

As responsabilidades sociais estão cada vez mais presentes no dia a dia das empresas, seja por vontade própria ou devido à legislação, o importante é o fato das empresas tomarem atitudes que demonstram preocupação com as questões sociais e ambientais, refletindo assim, no bem estar da sociedade.

Segundo Dias (2011, p.173), a responsabilidade social “promove um comportamento empresarial que integra elementos sociais e ambientais que não necessariamente estão contidos na legislação, mas que afetam as expectativas da sociedade em relação à empresa”.

“A empresa é vista cada vez mais como um sistema social organizado em que se desenvolvem relações diversas, além das estritamente econômicas” (DIAS, 2011, p.175).

A sociedade por sua vez, aumentou a cobrança da postura social e ambiental às empresas. As pessoas se conscientizaram de que devido às empresas estarem englobadas na sociedade, as mesmas devem contribuir de alguma maneira para com a sociedade. Dias (2011) confirma isto ao citar que as empresas estão sendo vistas mais como uma organização do que como uma unidade de produção, sendo que esta faz parte da sociedade e por isso deve beneficiar a mesma.

Um item interessante é que as empresas com maiores participações no mercado que têm mais atividades voltadas para a responsabilidade social. “Chama a atenção o fato de que é justamente em função da empresa ser bem-sucedida no mercado que cresce a necessidade de atuação socialmente responsável, visando diminuir os problemas sociais” (ASHLEY, 2005, p. 7). Devido a isto, percebe-se que o foco em responsabilidade social tem ajudado no crescimento das empresas e no fortalecimento de sua postura sustentável. Dias (2011, p. 184) ressalta ainda que as empresas de maiores portes estão submetidas a maiores pressões sociais e ambientais, por isso geralmente levam mais a sério essas questões.

Dias (2011, p.187) demonstra que as empresas que se interessam pela responsabilidade social geralmente apresentam melhoras nas linhas de produtos. Essas empresas têm aproveitado também as exigências ambientais para melhorar a qualidade de seus produtos.

“Independentemente do porte da empresa, nota-se que a responsabilidade social é considerada cada vez mais como uma das principais estratégias para alcançar seu crescimento” (ASHLEY, 2005, p. 11). Atualmente, para que uma empresa se torne competitiva, ela deve possuir programas de responsabilidade social e ambiental, que devem estar inseridos junto ao planejamento estratégico da empresa, utilizando-o como diferencial competitivo e atendendo as responsabilidades sociais e ambientais.

2.2. A necessidade de mudança de postura nas organizações

São perceptíveis as mudanças que têm ocorrido nas empresas em relação à preocupação com o ambiente e responsabilidade social. Houve também, mudança na forma de pensar dos consumidores, e isto pode ser considerado como um dos principais motivos que levou as empresas a buscarem esse comportamento diferenciado.

Segundo relata Donaire (2011, p.13),

“Nas últimas décadas tem ocorrido uma mudança muito grande no ambiente em que as empresas operam as empresas que eram vistas apenas como instituições econômicas com responsabilidades referentes a resolver os problemas econômicos fundamentais (o que produzir, como produzir e para quem produzir) têm presenciado o surgimento de novos papéis que devem ser desempenhados, como resultado das alterações no ambiente em que operam”.

Antes, as principais preocupações de uma empresa eram diminuir os custos e otimizar os lucros, sendo as questões sociais e ambientais fatores sem nenhuma importância (DONAIRE, 2011). A cobrança social tem provocado muitas mudanças em relação à postura das empresas e a responsabilidade social. Mudanças também têm ocorrido nas legislações.

De acordo com Donaire (2011, p.16),

“A sociedade tem ficado mais atenta ao comportamento ético das empresas, bem como sobre a atuação de seu corpo de executivos, o eu tem resultado em novas leis e regulamentos que tentam melhorar o padrão ético das corporações e tem provocado o surgimento de novas posturas estratégicas em face das mudanças provocadas nas regras do jogo.”

Apesar de tudo, a postura voltada para a responsabilidade social tem proporcionado novas oportunidades para as empresas. Segundo Donaire (2011, p.22) as empresas que adotam essa nova postura acabam ganhando melhor imagem, melhores empregados e melhor facilidade de acesso ao mercado.

Desta forma, é possível utilizar-se da responsabilidade social e ambiental para trazer benefícios competitivos para a empresa. Isto ressalta ainda mais a importância de se adotar uma nova postura em favor do social.

Devido à ênfase em relação à responsabilidade social, os processos de gestão de pessoas também têm mudado de forma significativa. “O mercado de trabalho, em face das inúmeras transformações em marcha, vive uma radical reestruturação” (TACHIZAWA, 2011, p.45).

Diversas empresas perceberam a importância de valorizar o funcionário, realizando, portanto, programas sociais que beneficiam os próprios funcionários. Segundo Tachizawa (2011) isto tudo faz parte de uma nova era, a da economia digital, onde o capital humano tem mais valor que o capital tradicional ou financeiro.

As constantes mudanças nos cenários sociais e ambientais das empresas fazem surgir uma nova forma de relacionamento entre empresas, clientes e fornecedores. Os clientes cobram das organizações atitudes ambientais e sociais corretas, logo, as organizações também cobram de seus fornecedores atitudes que demonstrem suas responsabilidades com a sociedade e o meio ambiente (TACHIZAWA, 2011).

Em virtude disto, a empresa deve buscar agir de forma responsável em seu ambiente interno e externo. Segundo Tachizawa (2011, p.53) “os novos tempos caracterizam-se por uma rígida postura dos clientes, voltada à expectativa de interagir com organizações que sejam éticas, com boa imagem institucional no mercado, e que atuem de forma ecologicamente responsável”.

Com base nos dados ditos anteriormente, a importância de preocupar-se com as questões ambientais e sociais, visam benefícios à natureza e à sociedade, preocupando-se com questões vitais para muitas empresas, devido à grande vantagem competitiva que este assunto tem proporcionado as mesmas que buscam essa responsabilidade social e ambiental.

2.3. A responsabilidade social como fator de diferencial na competitividade

Cada vez mais, as empresa têm buscado investir em projetos que têm como foco a responsabilidade social, não apenas para beneficiar a sociedade, mas também pelo diferencial competitivo que a responsabilidade social proporciona para as mesmas que adotam essas atitudes, outro fator importante que as induzem é a cobrança dos clientes e da sociedade em geral.

Segundo Primolan (2004, p. 127),

“Atualmente, o objetivo de uma empresa não pode ser somente o lucro. Além de agente econômico com a missão de produzir riqueza, a empresa é também um agente social, que precisa prestar contas à sociedade de seu desempenho social e dos efeitos de sua atividade no meio ambiente e na sociedade.”

Nos dias atuais, a população espera da empresa que a mesma expresse sua preocupação com a sociedade agindo de forma positiva e benéfica para com ela. De acordo com Primolan (2004), antes a população cobrava ações de melhorias do governo, hoje a cobrança é em cima das organizações, a população percebeu que as empresas podem e devem trazer melhorias para a vida dos cidadãos.

Geralmente empresas têm suas obrigações sociais estipuladas por leis. Porém algumas apresentam o cumprimento das obrigações sociais em forma de responsabilidade social, o que não é correto. A responsabilidade social é um compromisso da organização com a sociedade, e não algo que é feito de forma obrigatória. (PRIMOLAN, 2004).

Baseado em Primolan (2004, p. 129) “a verdadeira responsabilidade social começa pela valorização profissional e a melhoria de qualidade de vida dos funcionários e, em uma perspectiva mais ampla, de suas famílias”. Uma organização é formada por pessoas, os funcionários, e para que a responsabilidade social esteja presente é preciso que os

funcionários estejam totalmente envolvidos com essa causa, porém eles apenas se envolveram se a organização os valorizar.

Desta forma percebe-se que as empresas podem ter responsabilidades sociais tanto de forma externa, benefícios para a sociedade em geral, quanto de forma interna, beneficiando os próprios funcionários. As duas formas são fundamentais para que a empresa tenha diferenciais competitivos através da responsabilidade social.

2.4. Sustentabilidade com ênfase na responsabilidade social

A sustentabilidade geralmente é associada apenas ao meio ambiente, visando formas de preservação ambiental, reutilização e redução de resíduos pelas empresas.

Segundo Seiffert (2011, p. 23),

“Desenvolvimento sustentável constitui-se na adoção de um padrão de desenvolvimento requerido para obter a satisfação duradoura das necessidades humanas, com qualidade de vida. Isso necessariamente implicará na eficácia do uso dos fatores de produção dos recursos naturais (matéria-prima e insumos de processo) e sociais (mão de obra).”

De acordo com Dias (2011, p. 44), a sustentabilidade pode ser dividida em três dimensões, econômicas, ambiental e social. Desta forma a sustentabilidade engloba as questões sociais, visando não só o benefício da sociedade, mas também os que envolvem os funcionários das organizações, beneficiado os quanto a melhores condições de trabalho.

Ainda de acordo com Dias (2011, p. 45),

“Em termos sociais, a empresa deve satisfazer aos requisitos de proporcionar as melhores condições de trabalho aos seus empregados, procurando contemplar a diversidade cultural existente na sociedade em que atua além de propiciar oportunidade aos deficientes de modo geral. Além disso, seus dirigentes devem participar ativamente das atividades socioculturais de expressão da comunidade que vive no entorno da unidade produtiva”.

É notável que as organizações são as principais responsáveis por proporcionar qualidade de vida a seus funcionários, seja oferecendo boas condições de trabalho ou benefícios que sejam usufruídos pelo próprio funcionário e por sua família, além das oportunidades de trabalho, sendo este um fator muito importante para a socialização de pessoas, como por exemplo, deficientes físicos, que muitas vezes perdem a sua perspectiva de vida enquanto seres produtivos inseridos na sociedade por não conseguirem trabalhar. Socializar essas pessoas, através do trabalho, é uma forma de dar qualidade de vida para essas pessoas, já que o trabalho traz novas perspectivas de vida e oportunidade de adquirir novas experiências e competências.

3. METODOLOGIA

Dentro dos aspectos metodológicos, na parte inicial da pesquisa foi utilizada a pesquisa bibliográfica, ou seja, através de pesquisa disponível em livros, dissertações, artigos, revistas especializadas e internet.

Após a realização de pesquisa bibliográfica, foi adotada a abordagem qualitativa para a coleta e análise dos dados, tendo como foco a importância do trabalho na vida das pessoas portadoras de deficiência. Esta abordagem qualitativa foi realizada através de entrevista semi-estruturada em profundidade, e ainda através de inserção de um dos pesquisadores no ambiente de trabalho, durante um período de um mês, sendo que foi possível compreender a importância do trabalho na vida dos portadores de deficiência e identificar como a inclusão social é vista pelos colaboradores.

O critério para escolha dos entrevistados foi a disponibilidade dos mesmos para a realização das entrevistas. Foram realizadas cinco entrevistas, sendo que o sujeito da análise foi formado por um grupo de trabalhadores dos departamentos de Recursos Humanos, Serviços Gerais, Reciclagem, Arquivo e Controle de Infecção, composto da seguinte maneira: um gerente de RH, dois auxiliares de serviços gerais e duas secretárias.

Por fim, para a realização da análise e interpretação dos dados obtidos durante a pesquisa, onde todo material foi lido atentamente com o objetivo de buscar categorias analíticas que envolvessem os temas desta pesquisa e que foram abordados de forma recorrente pelos entrevistados. Para isso, foram evidenciados cinco temas de análise em virtude da inclusão social:

- A relevância do trabalho na vida das pessoas deficientes;
- Relação com demais funcionários e pacientes;
- As dificuldades encontradas pelos portadores de deficiência no trabalho;
- O porquê da contratação dos deficientes e suas principais atividades.

Após a configuração desta categoria de análise, buscou-se identificar quais as dificuldades encontradas pelos funcionários portadores de deficiência e os benefícios que o trabalho proporciona aos mesmos.

4. HISTÓRICO DO HOSPITAL ITABIRA

O Hospital Itabira é uma entidade privada de caráter filantrópico, reconhecido como de utilidade pública municipal, estadual e federal, devido aos relevantes serviços prestados em benefício da população do município de Cachoeiro de Itapemirim e sul do Estado do Espírito Santo, que congrega um contingente de 570.000 habitantes, sendo que dos atendimentos prestados, mais de 78% são para pacientes do Sistema Único de Saúde (HECI, 2013).

O Hospital foi fundado em 02 de junho de 1958, porém só iniciou suas atividades em 25 de fevereiro de 1986, após estruturação necessária ao credenciado pelo antigo INPS - Instituto Nacional de Previdência Social, para realizar serviços de pronto atendimento e de internações nas quatro clínicas básicas, ou seja, em Clínica Médica, Cirúrgica, Pediátrica e Maternidade, áreas onde havia grande carência de leitos para o atendimento da demanda municipal (HECI, 2013).

É o maior prestador de serviços ao Sistema Único de Saúde da região, com a oferta de 286 leitos, mais 33 leitos de UTI, sendo 10 leitos de UTI Geral, UTI Cardiológica 08 e 15 de UTI Neonatal. A partir do ano de 1991 foram feitos esforços no sentido de instalar novos serviços, objetivando a melhoria do grau de resolução, não apenas para suprir as necessidades locais, mas também regionais e isso levou à realização de obras de reformas e ampliações, e adquiridos instrumentais e aparelhos (HECI, 2013).

Pela disponibilidade da estrutura já apresentada, o hospital é classificado como Unidade Hospitalar de Alta Complexidade, uma vez que agrega um conjunto de serviços com aporte de equipamentos de grande resolução, e profissionais de destacada capacidade técnica, em quase todas as áreas da medicina (HECI, 2013).

5. ANÁLISE DOS DADOS

O Hospital Itabira utiliza a contratação de portadores de deficiência como fator primordial para com a responsabilidade social, influenciando diretamente a sociedade, principalmente na forma como este enxerga o trabalho realizado pelos mesmos, dando apoio e

auxílio na realização de suas atividades. Para Ashley (2005, p.11) “as organizações tem responsabilidade direta e condições de abordar muitos problemas que afetam a sociedade”.

Apesar da obrigação legal de cumprir uma cota referente à contratação de pessoas com deficiência, o Hospital Itabira faz questão de contratá-los, pois percebe que tais pessoas são capazes de realizar diversas atividades, mesmo com suas limitações, estando dispostos a executá-las. “A gente percebe que os deficientes têm muito mais disposição de trabalhar do que os funcionários sem deficiência, principalmente porque eles se sentem úteis” (ENTREVISTADO 1).

Hoje o hospital possui 33 funcionários portadores de deficiência, que exercem diversas atividades, atuando principalmente, em áreas administrativas, contudo, os mesmos são adaptados de acordo com suas limitações. “Hoje há uma grande dificuldade de contratação de deficientes, há poucos disponíveis no mercado, havendo uma concorrência entre as empresas para contratá-los” (ENTREVISTADO 1).

5.1. A relevância do trabalho na vida das pessoas deficientes

O trabalho é importante na vida de todo indivíduo, contudo, para um portador de deficiência física, esse valor é estimado, sendo mais relevante comparado com outra pessoa. Isso ocorre devido ao sentimento de utilidade que o trabalho proporciona ao portador de deficiência física, tornando-o mais motivado a realizar suas atividades e buscando fazê-las da melhor forma possível a fim de mostrar sua capacidade para exercer as atividades.

Segundo Ashley (2005, p. 137),

“Em uma empresa, a responsabilidade social deve compreender aspectos que vão desde sua capacidade de transferir valores éticos, morais e intelectuais até sua contribuição para melhoria imediata das condições de vida das camadas mais carentes da sociedade na qual ela opera, estendendo-se a seus funcionários fornecedores e clientes”.

Percebe-se portanto, na argumentação do Entrevistado 5 que:

“Trabalhar traz muitos benefícios para mim, além da carteira assinada, que traz segurança, e a oportunidade de trabalhar em uma empresa grande. Além disso, faço parte de um projeto social de reciclagem, que conscientiza as pessoas.” (ENTREVISTADO 5).

“Trabalhar aqui me traz oportunidade de aprendizado, e crescimento por ser uma empresa grande. Aumentou minha autoestima, as pessoas me veem com outros olhos usando uniforme. Além disso, tenho o benefício de um bom plano de saúde” (ENTREVISTADO 5).

Um dos aspectos interessantes notado no hospital, em relação aos portadores de deficiência, é o fato do trabalho proporcionar a estes, a sensação de acolhimento, sendo esta, uma peça fundamental no setor de trabalho, já que a atividade desenvolvida em equipe gera motivação e melhores resultados para a empresa.

5.2. Relação com demais funcionários e pacientes

É perceptível que os demais funcionários acolhem muito bem os funcionários portadores de deficiência, ajudando-os em suas atividades, em função das dificuldades encontradas, transmitindo com isso, segurança para realizar seu trabalho.

“Tenho boa relação com todo mundo, tenho muitos amigos, somos bem profissionais. Eu e meu companheiro de trabalho temos uma boa relação, com muito respeito. Quando entrei fui bem acolhido, tanto pelo meu chefe quanto pelos demais

funcionários. Apesar das dificuldades no começo, recebi bastante ajuda para continuar”. (ENTREVISTADO 5)

“Tenho bom relacionamento com os funcionários, com os médicos e funcionários, todos gostam muito de mim. Todos me tratam bem. Os pacientes e acompanhantes também me tratam bem.” (ENTREVISTADO 3)

Essa relação harmoniosa entre clientes e funcionários é benéfico à organização, otimizando com isso, seus resultados, além de proporcionar uma real inclusão dos portadores de deficiência no mercado de trabalho.

5.3. As dificuldades encontradas pelos portadores de deficiência no trabalho

É evidente que os portadores de deficiência física passam por diversas dificuldades no ambiente de trabalho, porém, apesar de suas limitações, deve-se levar em consideração o medo de não serem aceitas, de decepcionarem, de não serem capazes de realizar as atividades necessárias, fatores estes, que influenciam negativamente na realização do trabalho, prejudicando com isso, o bom desempenho do mesmo.

"Minha dificuldade na visão atrapalhava a usar o computador, pois não conseguia ver bem o que estava escrito. Eu Tinha medo de ser rejeitada e de não me aceitarem, como aconteceu algumas vezes na escola. Depois com o tempo, me senti muito bem aceita por todos." (ENTREVISTADO 4)

“A única dificuldade é subir escadas, fora isto não tenho mais dificuldades no serviço que faço. No começo tive dificuldades para me adaptar ao serviço, pois trabalhava em outras áreas, mas me adaptei legal.” (ENTREVISTADO 3)

“Trabalhar trouxe novos desafios, pois nunca tinha trabalhado com carteira assinada. Não estava acostumado a ter um chefe. No começo tinha dificuldades para empurrar um carrinho, devido meu braço não conseguir fazer muita força. Meu serviço é tranquilo, não precisa carregar peso.” (ENTREVISTADO 5)

Maciel (2000) expõe a importância de analisar o ambiente onde o deficiente será inserido, a fim de minimizar suas dificuldades e impulsionar seu desenvolvimento e aprendizado, oferecendo instalações e recursos que tornem todos ambientes acessíveis a essa pessoas.

5.4. O porquê da contratação dos deficientes e suas principais atividades

A contratação ocorre devido às exigências da lei que estabelece uma cota à ser cumprida, socializando os portadores de deficiência ao mercado de trabalho, dando a oportunidade de aprimorar seus conhecimentos e adquirir novas experiências profissionais, entretanto as atividades à serem realizadas dependerá da habilidade de cada um.

Apesar dessa obrigatoriedade, o hospital busca incentivar estes trabalhadores para que estes possam ser efetivamente inseridos no mercado de trabalho, melhorando sua autoestima e seu valor perante uma sociedade preconceituosa, além de conscientizar os demais funcionários para que estes aceitem e respeitem as diferenças e limitações dos novos funcionários.

Segundo Dias (2011, p. 175) “Ser socialmente responsável não significa cumprir plenamente as obrigações jurídicas, mas também ir mais além de seu cumprimento investido mais no capital humano, no entorno e nas relações com interlocutores”.

Dias (2011, p.175) relata ainda que,



“Os empresários estão conscientizando de que a empresa não é somente uma unidade de produção e distribuição de bens e serviços que atendem a determinadas necessidades da sociedade, mas que deve atuar de acordo com uma responsabilidade social que se concretiza no respeito aos direitos humanos, na melhoria da qualidade de vida da comunidade e da sociedade mais geral na preservação do meio ambiente natural”.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em virtude dos fatos mencionados, acredita-se que a inclusão social, vai além da contratação de um portador de deficiência, a mesma proporciona à estes, o desenvolvimento e bem estar, inserindo-os no mercado de trabalho. Além disso, melhora suas relações interpessoais, devido à convivência contínua entre os demais colaboradores.

Para esses indivíduos o trabalho tem um significado especial, sendo esta, uma oportunidade para demonstrar o quão capaz eles são em realizar diversas atividades, provando isso no dia a dia da empresa. Assim, os portadores de deficiência física consideram-se parte da organização, ajudando no desenvolvimento e tornando a inclusão social eficiente.

Além dos vários benefícios que o trabalho transmite aos portadores de deficiência, a organização também lucra com a contratação destes, melhorando sua imagem perante o mercado e regularizando sua situação diante da lei, cumprindo seus deveres e obrigações, além de demonstrar à sociedade a preocupação com o quesito responsabilidade social, tornando-se assim um diferencial competitivo comparada com as demais empresas.

Sugere-se a realização de novas pesquisas com foco nas dificuldades encontradas pelos deficientes na realização das atividades rotineiras, e nas formas como as empresas podem amenizar essas dificuldades. Entendendo que há diversos tipos de deficiência física, bem como vários graus de limitações, sugere-se pesquisa com foco no direcionamento das atividades de acordo com as limitações de cada indivíduo.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASHLEY, P.A. A responsabilidade social nos negócios: um conceito em construção. In: ASHLEY, P. A. (Coord.). Ética e responsabilidade social nos negócios. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

DIAS, Reinaldo. Responsabilidade social empresarial e o meio ambiente. In: DIAS, Reinaldo. Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

DONAIRE, Denis. A mudança no ambiente dos negócios. In: DONAIRE; Denis. Gestão Ambiental na empresa: responsabilidade social e sustentabilidade. 2 ed. 15 reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

HECI. Histórico, 2013. Disponível em: <<http://www.heci.com.br/site/hospital.asp>>. Acesso em: 09 de Junho de 2013.

MACIEL, Maria Regina Cazzaniga. Portadores de Deficiência a Questão da Inclusão Social. *SciELO*, São Paulo, vol 14, 2000. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-88392000000200008&script=sci_arttext>. Acesso em: 11 de Junho de 2013.

PEREIRA, R.S.; SOUZA, M.T.S.; VIEIRA, S.L.S. Responsabilidade social: uma dupla estratégia corporativa? *Revista Gerenciais*. São Paulo, v.5, n. especial, p. 51-62, 2006.

PRIMOLAN, L. V. A responsabilidade social corporativa como um fator de diferenciação na competitividade nas organizações. *Revista Gerenciais*. São Paulo. V. 3, p. 125-134, 2004.

SEIFFERT, M.E.B. Desenvolvimento sustentável. In: SEIFFERT, M.E.B. Gestão ambiental: instrumentos, esferas de ação e educação ambiental. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

TACHIZAWA, Takeshy. Transformações empresariais, gestão ambiental e responsabilidade social. In: TACHIZAWA, Takeshy. Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2011.