



TOP SER HUMANO 2018

NOME DA ORGANIZAÇÃO:

SLC Agrícola S/A

NOME DO PROJETO:

Programa Semear – Semeando a Inclusão na SLC Agrícola

RESPONSÁVEIS PELO PROJETO:

Déa Machado, Deise Schmidt e Adélia Boucinha

SLC
Agrícola

Índice

1	SINOPSE	1
2	OBJETIVO DO CASE	1
3	INTRODUÇÃO	2
4	CONTEXTUALIZANDO A IMPORTÂNCIA DO PROGRAMA SEMEAR	3
4.1	Histórico do Grupo SLC e a SLC Agrícola.....	3
4.2	Sustentabilidade e Responsabilidade Social	4
4.3	Lei de Cotas.....	4
4.4	Inclusão Social no Mercado de Trabalho.....	5
4.5	Papel da Família, da Escola e da Empresa	5
4.6	Acessibilidade.....	6
4.7	Preconceito e Diversidade.....	7
4.8	Papel da Liderança na Inclusão	8
4.9	O Programa Semear	9
4.9.1	Objetivos do Programa Semear e Público-alvo.....	11
4.9.2	Etapas de Implantação	11
4.9.3	Ações Inclusivas	11
4.9.4	Capacitação e desenvolvimento	16
4.9.5	Acessibilidade.....	19
4.9.6	Comunicação.....	20
4.9.7	Recursos aplicados	22
5	AVALIAÇÃO E RESULTADOS DO CASE.....	24
6	CONCLUSÃO.....	26
7	BIBLIOGRAFIA	28
8	INFORMAÇÕES DOS AUTORES	30

1 SINOPSE

A inclusão de Pessoas Com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho é um desafio para as empresas e muitos fatores precisam ser considerados no contexto da inclusão. Ao longo dos anos, o desenvolvimento de políticas públicas vem buscando abrir espaços, garantir direitos e dar visibilidade para essa parcela da população. Pensando na ampliação do processo de inclusão de PCDs, em fevereiro de 2015, a Empresa SLC Agrícola lançou o Programa Semear em sua Matriz em Porto Alegre (RS) e nas Unidades no Nordeste e no Centro-Oeste do Brasil, com o objetivo de oferecer desenvolvimento profissional para Pessoas Com Deficiência, possibilitando assim a inclusão no ambiente de trabalho e o aprimoramento de habilidades técnicas e comportamentais. Ao longo do tempo, desde a implantação do Programa Semear, a Empresa vem potencializando as relações humanas e desenvolvendo as equipes no sentido de tornar-se cada vez mais inclusiva. Nota-se que a cultura de inclusão está sendo internalizada pela Empresa por meio das ações do Programa e evidenciada nos indicadores, na Pesquisa de Clima e nos depoimentos que serão ilustrados no decorrer deste case. Pode-se destacar como um importante resultado o cumprimento da cota e a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo com respeito à diversidade.

2 OBJETIVO DO CASE

O objetivo deste case é apresentar a contribuição do Programa Semear e o desdobramento de suas ações para colocar a SLC Agrícola no patamar de uma empresa inclusiva alinhada às suas práticas de responsabilidade social. Com isso, buscam-se atingir resultados como: criação de oportunidades de trabalho para PCDs na SLC Agrícola; PCDs desenvolvidos e capacitados para o trabalho; combate e eliminação de barreiras e preconceitos sobre as deficiências; lideranças capacitadas e com habilidades de gestão de equipes inclusivas; e equipes envolvidas e comprometidas com o tema diversidade.

3 INTRODUÇÃO

No Brasil, a inclusão de Pessoas Com Deficiência no ambiente de trabalho é um tema ainda muito discutido, promissor e de extrema importância. Pessoas Com Deficiência são aquelas que têm dificuldades de longo prazo de caráter físico, intelectual ou sensorial, podendo impedir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2002).

A Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, obriga empresas com 100 ou mais empregados a preencherem de 2% a 5% de suas vagas com Pessoas Com Deficiência ou reabilitadas (BRASIL, 2011). De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2010), foi constatado um total de 24% de Pessoas Com Deficiência no Brasil, mas apenas 2,05% delas estão inseridas no mercado de trabalho.

Para Aranha (2009), a inclusão de Pessoas Com Deficiência se fundamenta em uma filosofia que reconhece e aceita a diversidade, garantindo acesso de todos às oportunidades, independentemente das características de cada indivíduo e/ou grupo social. Apesar disso, realizar de fato a inclusão das Pessoas com Deficiência no ambiente corporativo ainda é um desafio, uma vez que existem dúvidas e certa insegurança em relação às suas capacidades (CARVALHO-FREITAS, 2007; NERI et al., 2012).

Diante disso, a SLC Agrícola identificou a necessidade de desenvolver um programa que promovesse ações de inclusão de PCDs e, desde 2015, vem investindo no Programa Semear, que foi criado com objetivo de oferecer desenvolvimento profissional para Pessoas Com Deficiência, bem como proporcionar um ambiente mais inclusivo. A Empresa vem trabalhando na seleção de pessoas e de Aprendizes com deficiência e em ações que incentivam a inclusão e a diversidade.

Baseada na crença de que é necessário ir além do atendimento da legislação com a contratação de Pessoas Com Deficiência, a SLC Agrícola busca, por meio das ações do

Programa Semear, incluir, acolher e desenvolver estes profissionais para se sentirem produtivos e participantes no mercado de trabalho. Desta forma, a Empresa acredita na promoção de um ambiente de trabalho que favoreça o desenvolvimento das competências de líderes e demais colaboradores para lidar com as questões da diversidade.

Serão apresentados neste case as ações, os depoimentos e resultados alcançados pelo Programa Semear desde a sua implantação até o momento, como forma de evidenciar o quanto esta prática tem sido promovida e exercida pela Empresa.

4 CONTEXTUALIZANDO A IMPORTÂNCIA DO PROGRAMA SEMEAR

4.1 Histórico do Grupo SLC e a SLC Agrícola

A SLC Agrícola, fundada em 1977 pelo Grupo SLC, é uma empresa produtora de *commodities* agrícolas, focada na produção de algodão, soja e milho. Foi a primeira empresa do setor a ter ações negociadas em Bolsa de Valores no mundo, tornando-se uma referência no seu segmento. São 14 unidades de produção estrategicamente localizadas em 6 estados brasileiros do Nordeste e do Centro-oeste (Maranhão, Piauí, Bahia, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Goiás), que totalizaram 404.479 hectares no ano-safra 2017/18.

O modelo de negócio é baseado em um sistema de produção moderno, com alta escala, padronização das unidades de produção, tecnologia de ponta, controle rigoroso dos custos e responsabilidade socioambiental.

A empresa possui como base de atuação seus valores organizacionais: Integridade, Paixão pelo que faz, Relações duradouras e Resultados sustentáveis.

Assim como os valores da empresa norteiam suas ações, em 2015, houve a criação do Sonho Grande, que é “Impactar positivamente gerações futuras, sendo líder mundial em eficiência no negócio agrícola e respeito ao planeta”. Os valores e o Sonho Grande constituem a base para o planejamento estratégico e a atuação da Empresa e serviram como referência para sua visão de Sustentabilidade e Política de Responsabilidade Social.

4.2 Sustentabilidade e Responsabilidade Social

A SLC Agrícola acredita que a excelência na gestão dos aspectos econômico, social e ambiental tem como fruto a redução dos impactos ambientais das suas operações, melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho e garantia de resultado satisfatório para seus investidores e acionistas, estando a Sustentabilidade fundamentada nesses preceitos e no Sonho Grande.

Os programas e ações adotados na Empresa têm como componentes a gestão econômica, políticas de Responsabilidade Social consistentes, programas de proteção individual e coletivos bem estruturados, promoção da educação e informação ambiental, bem como adoção das melhores práticas e tecnologias agrícolas. Com essas ações, acredita-se que é possível produzir alimento, combustível e vestimenta para a população mundial de forma sustentável.

O Programa Semear surgiu neste contexto com o objetivo de impactar positivamente as pessoas e reforçar a cultura de inclusão na empresa.

4.3 Lei de Cotas

A legislação brasileira, por meio da Lei nº 8213/91, conhecida também como a Lei de Cotas, tem contribuído para o aumento da contratação de Pessoas Com Deficiência a cada ano no Brasil (BRASIL, 2011). Segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2015, 403,2 mil Pessoas Com Deficiência trabalham formalmente, correspondendo a um percentual de 0,84% do total dos vínculos empregatícios.

A Lei de Cotas tem cumprido o papel de promover a inclusão no mercado de trabalho, porém o recrutamento e a seleção destas pessoas ainda têm sido um desafio para as empresas. Os baixos níveis de escolaridade e a qualificação por vezes têm dificultado a contratação destes profissionais. Segundo dados do Censo de 2010 (BRASIL, 2010), observa-se um grande contingente de Pessoas Com Deficiência sem instrução e com ensino

fundamental incompleto – taxa de 61% de pessoas nessas condições. A faixa de ensino fundamental completo e ensino médio incompleto ficou em 14% e a do ensino médio completo e ensino superior incompleto chegou a 18%. As pessoas com o superior completo somaram 7%.

4.4 Inclusão Social no Mercado de Trabalho

De acordo com o Instituto Ethos (GIL, 2002), o processo de inclusão social nas empresas apresenta uma série de benefícios em relação ao âmbito social, de imagem, ao clima organizacional e ao aumento de produtividade. Ainda assim, a inclusão de Pessoas Com Deficiência no trabalho pode ser dificultada em função do baixo nível de qualificação deste público, da falta de acessibilidade nos transportes, edificações e espaços coletivos, de barreiras culturais e do preconceito, ainda considerado um forte impeditivo da inclusão efetiva (BAHIA et al., 2009; CARVALHO et al. 2009). Lancillotti (2003) afirma que o fator que complementa esse dado é a falta de informação dos empregadores sobre a capacidade produtiva dessas pessoas, acarretando na não absorção delas no mercado de trabalho.

4.5 Papel da Família, da Escola e da Empresa

Por causa da criação de leis sobre a inclusão de Pessoas Com Deficiência, muitos pais vêm lutando para inserir seus filhos na escola. O Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, Lei nº 8.069/90, no artigo 55, reforça os dispositivos legais do Direito à Educação, à Cultura, ao Esporte e ao Lazer. Desta forma, as famílias e a escola devem ser vistos como mediadores no processo de inclusão, visando o entrosamento social dos seus filhos e o desenvolvimento da autonomia e da independência deles. Segundo Ricotta (2006), para que a educação inclusiva ocorra, são necessárias a participação e a autonomia.

Para que a integração da Pessoa Com Deficiência seja efetiva nas empresas, os mesmos princípios devem ser seguidos. Não basta o mero preenchimento das vagas destinadas a tais pessoas. É necessário que haja uma mudança paradigmática cultural do

estereótipo normalmente imposto às Pessoas Com Deficiência pela sociedade, a partir do oferecimento de condições para que a inclusão seja produtiva.

Contratando e estimulando a Pessoa Com Deficiência a desenvolver suas potencialidades no mercado de trabalho, a empresa estará auxiliando essas pessoas a ganharem autonomia, independência financeira, ajudando-as a melhorar sua autoestima e contribuindo com a sociedade, segundo Neri, Carvalho e Costilla (2012).

Baseado nestas premissas, o Programa Semear segue um planejamento de ações que busca desenvolver a consciência das lideranças, das equipes e dos familiares de PCDs sobre a importância da inclusão no ambiente de trabalho. Esta prática gera influência, tanto nas próprias Pessoas Com Deficiência, quanto nos membros de suas famílias e na sociedade em geral.

4.6 Acessibilidade

A publicação da Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/15), conhecida também como Estatuto da Pessoa com Deficiência, demonstra que o Brasil chegou a um importante marco normativo. Com esta lei, o País assumiu o compromisso de garantir direitos a essa parcela da população, com a promoção de políticas públicas que promovam autonomia, independência, igualdade de oportunidades, acessibilidade, inclusão social e combate à discriminação. O art. 53 desta Lei refere que a acessibilidade é direito que garante à Pessoa Com Deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social. Por meio de adaptações, como rampas de acesso, banheiros acessíveis, pisos podotáteis, guias rebaixadas, sinais visuais e sonoros, intérprete de LIBRAS, áudio descrições, entre outros, o acesso ao meio físico fica garantido (SCHWARTZ; HABER 2009). A SLC Agrícola tem investido na adaptação de suas Unidades para oferecer condições melhores de acessibilidade aos colaboradores PCDs.

4.7 Preconceito e Diversidade

Desde os tempos da Grécia Antiga, as Pessoas Com Deficiência são vítimas de preconceito e segregação social (CARVALHO-FREITAS, 2007). Atualmente, a palavra deficiência apresenta maior visibilidade na sociedade, fruto de longo período de lutas por políticas públicas que assegurem os direitos das Pessoas Com Deficiência (BRASIL, 2009).

De acordo com uma pesquisa realizada por Saraiva e Irigaray (2009), o preconceito dificulta a promoção de políticas efetivas de estímulo à diversidade e impede o respeito às diferenças individuais. Neste estudo, os autores identificaram que colaboradores com cargos de lideranças, ou seja, responsáveis pela garantia dessas políticas, apresentavam atitudes preconceituosas. Outro estudo sobre a inserção das Pessoas Com Deficiência mental no mercado de trabalho indicou que a discriminação sofrida se manifestava pela ocupação de cargos inferiores e pelo desconhecimento sobre as capacidades dessas pessoas (BEZERRA; VIEIRA, 2012).

Este dado é um fator apontado por Toldrá, De Marque e Brunello (2010) como potencializador do preconceito, por isso, os autores acreditam que a disseminação de informações é um importante instrumento de desenvolvimento social. Neste sentido, o autor Gil (2002) sugere a realização de palestras com o objetivo de desmistificar e sensibilizar os indivíduos no processo inclusivo. Dessa forma, entende-se que para combater o preconceito existente dentro das organizações é importante que os colaboradores com cargos mais elevados disseminem o respeito com o diferente a partir do seu comportamento, tornando-se um exemplo a ser seguido por sua equipe (CARVALHO-FREITAS, 2007; GIL, 2002).

O tema diversidade tem se consolidado na pauta das empresas privadas, principalmente em razão das diferenças na força de trabalho. Aspectos como gênero, etnia, orientação sexual, idade, crença religiosa ou limitações físicas, por exemplo, assinalam a heterogeneidade (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; FLEURY, 2000; NKOMO; COX, 1994), demandando práticas que harmonizem lucro e justiça social (ROBINS; COULTER, 1998).

Oferecer oportunidade de debater o tema da inclusão de Pessoas Com Deficiência no mercado de trabalho por meio das discussões promovidas pelo Programa Semear tem sido fundamental para combater os preconceitos existentes e assim conseguir avançar com a inclusão dentro da SLC Agrícola.

4.8 Papel da Liderança na Inclusão

Colaboradores que percebem a diversidade como um ponto positivo dentro da empresa são mais motivados, entendem que, ao se esforçarem mais, trazem um ganho para a companhia e para seu desempenho individual. A pesquisa da Hay Group publicada na revista Harvard Business Review (BORIN, 2015) revelou que nas empresas onde o ambiente de diversidade é reconhecido, os colaboradores estão 17% mais engajados e dispostos a ir além de suas responsabilidades formais do que nas empresas em que esse ambiente não é incentivado.

Líderes têm a missão de transformar o rumo dado à competência em comportamentos concretos e práticos no dia a dia. É assim que uma competência se torna viva e traz significado e resultado para os colaboradores. Os líderes têm como premissa promover e incentivar a diversidade no local de trabalho, certificando-se de que qualquer forma de diversidade seja abordada com respeito (Harvard Business Review, 2015).

Cox e Baele (1997) defendem que o desenvolvimento de competência em diversidade é um processo contínuo de aprendizagem, que se parte da ignorância do assunto até se chegar à compreensão de como organizações, pessoas e resultados são afetados pela dinâmica da diversidade e de como se pode mudar o próprio comportamento e a cultura organizacional, levando em conta esses resultados. Esse processo de aprendizagem perpassa todas as áreas de atividade, como comunicação, avaliação de desempenho e *feedback*, resolução de conflitos, decisões em equipe, contratação e promoções, delegação e *empowerment*.

O termo “desafios e oportunidades” está relacionado à capacidade de extrair o potencial da diversidade para melhorar o desempenho da equipe de trabalho e evitar problemas

relacionados a essas diferenças (COX e BAELE, 1997). Essa capacidade envolve gerenciar os conflitos produtivamente, atividade na qual a percepção dos gestores tem um importante papel em identificar o conflito, bem como as alternativas para tratá-lo.

Para Cox e Baele (1997), a redução do preconceito está ligada a haver abertura para buscar e verificar informações sobre membros de outros grupos de identidade de maneira que possam distinguir as reais diferenças intergrupais dos mitos, identificarem estereótipos e desafiar a si mesmo e aos outros a superar esses pressupostos. Baseado nestas premissas, há um forte investimento na capacitação das lideranças na SLC Agrícola para que estas sintam-se empoderadas a exercer seu papel de gestores da inclusão.

4.9 O Programa Semear

O Programa Semear foi lançado na SLC Agrícola em 2015 com o objetivo de oferecer desenvolvimento profissional para Pessoas Com Deficiência, possibilitando a inclusão no ambiente de trabalho, aprimorando habilidades técnicas e comportamentais dos colaboradores com deficiência. Embora a empresa já tivesse em seu quadro colaboradores com deficiência, não havia um programa estruturado que olhasse para o tema da inclusão e seus impactos no negócio.

O Programa, que é validado e apoiado pela Diretoria, surgiu como uma iniciativa da área de Recursos Humanos para que, por meio das ações e iniciativas, a empresa construa um ambiente de trabalho naturalmente inclusivo. Aprimorar os conhecimentos dos colaboradores sobre as deficiências, desenvolver lideranças, eliminar barreiras, combater práticas discriminatórias e promover o respeito aos direitos humanos, selecionar profissionais e garantir a acessibilidade são alguns dos desafios do Programa Semear.



Com objetivo de dar uma identidade ao Programa Semear e chamar a atenção das pessoas para a importância da inclusão de Pessoas Com Deficiência e a sua relevância para a empresa foi criado um logo para sua identificação. A imagem criada busca ilustrar que a pessoa que é diferente está integrada à empresa, contemplando assim todos os tipos de deficiências e as diferenças entre as pessoas. A frase em destaque, a *SLC Agrícola acredita em você*, reforça esse conceito, refletindo o desejo da Direção da empresa com a implementação deste programa, conforme os depoimentos abaixo:

“A inclusão de Pessoas Com Deficiência é muito importante para os negócios da SLC Agrícola, pois estimula a diversidade e o respeito mútuo e abre oportunidades para aquelas pessoas que apresentam deficiência, mas que possuem habilidades diversas e capacidade de realizar o seu trabalho, a se sentirem valorizadas por estarem contribuindo com o objetivo da empresa, que é produzir alimentos e fibras e atender à demanda da população brasileira e mundial, gerando desenvolvimento social.” Aurélio Pavinato, Diretor Presidente.

“Nossa empresa tem como um de seus propósitos impactar positivamente gerações futuras. Nesse contexto, a inclusão social e o respeito às diversidades são fundamentais para construirmos este legado. Aqui na SLC, todos os colaboradores, sem exceção, têm autonomia e liberdade para contribuir com nossos objetivos comuns e estão escalados no nosso time para esta caminhada.” Gustavo Lunardi, Diretor de Produção e Suprimentos.

“Entendemos que a inclusão de Pessoas Com Deficiência na empresa se alinha totalmente com nosso Sonho Grande, no sentido de ser uma empresa moderna que visa a melhoria da qualidade de vida de todos os colaboradores e especialmente das gerações futuras. Alinha-se também à agenda 2030 do Pacto Global da ONU da qual somos signatários e membros atuantes quanto ao respeito aos Direitos Humanos e à Eliminação da Discriminação no emprego.” Álvaro Dilli, Diretor de RH e Sustentabilidade.

4.9.1 Objetivos do Programa Semear e Público-alvo

O Programa Semear tem como objetivos: elevar o número de contratações de Pessoas Com Deficiência nas Unidades da SLC Agrícola de acordo com a Lei de Cotas e reter estes profissionais; sensibilizar e capacitar as lideranças sobre o tema da inclusão de PCDs; garantir acolhimento e acessibilidade às Pessoas Com Deficiência contratadas; e envolver e comprometer as equipes com o tema diversidade.

Considera-se público-alvo do Programa Semear todos os colaboradores da SLC Agrícola e as Pessoas Com Deficiência contratadas.

4.9.2 Etapas de Implantação

O programa de inclusão na empresa está estruturado considerando as esferas implicadas no processo, como mostra o esquema a seguir:



4.9.3 Ações Inclusivas

Processo Seletivo: Na SLC Agrícola, o número de Pessoas Com Deficiência no quadro de colaboradores vem aumentando ao longo dos anos.

O lançamento do Programa Semear contribuiu para alavancar a efetivação das contratações de Pessoas Com Deficiência nas Unidades por causa do maior foco dado ao assunto. Em 2008, após a abertura de capital, havia 32 Pessoas Com Deficiência. Atualmente, a empresa possui 103 Pessoas Com Deficiência, denotando um dos resultados do investimento

deste programa para cumprimento da cota. Este aumento representa um acréscimo de 321,87% no quadro.

Em cada Unidade, cabe ao RH a tarefa de identificar as vagas em aberto, buscar profissionais com deficiência no mercado com perfil para a posição, apoiar o gestor no processo seletivo e na inclusão do profissional na empresa. Nos processos seletivos, o RH realiza reuniões com as lideranças para esclarecer a importância da inclusão e do cumprimento da legislação, sobre os diferentes tipos de deficiência, sobre o potencial e as competências dos candidatos com deficiência apresentados e o planejamento da área para o processo de inclusão.

Estratégias de Captação de Candidatos: Novas estratégias para captar candidatos foram desenvolvidas para atingir este público. Um exemplo disso foi a produção de um vídeo em LIBRAS divulgado em rede social. Esta forma de comunicação se mostrou muito mais efetiva para a seleção de surdos, gerando um novo aprendizado para o processo de recrutamento e seleção. As vagas também são divulgadas aos familiares de colaboradores, no SINE (Sistema Nacional de Emprego) e em rede de contatos das Unidades.

Capacitação da Área de Recursos Humanos: Para aprimorar a capacitação dos profissionais de RH na condução das ações do Programa Semear, a empresa investe no desenvolvimento destes profissionais, incentivando a participação em seminários, *workshops* e visitas de *benchmark*. Atualmente, em cada Unidade existe um colaborador da área de Recursos Humanos responsável por fazer o planejamento e a gestão das ações do Programa Semear, conforme as necessidades e demandas da Unidade.

Estabelecimento de Parcerias: A SLC Agrícola realiza a aproximação com parceiros especializados em inclusão, como a Consultoria Desenvolver, ACADEF (Associação Canoense de Deficientes Físicos), ISBET (Instituto Brasileiro Pré-Educação e Trabalho) e ESPRO (Ensino Social Profissionalizante).

Programa de Aprendizagem de PCDs na Matriz: Com objetivo de desenvolver e qualificar o trabalho das Pessoas Com Deficiência, em 2015, foi criado o Programa de Aprendizagem para este público na Matriz. O RH realizou reuniões com os gestores de cada área para apresentar o Programa de Aprendizagem e sensibilizar sobre sua importância para a empresa. A partir do engajamento dos gestores, o RH busca junto ao parceiro candidatos com deficiência para ocuparem as vagas. Os cursos de Aprendizagem desenvolvidos são realizados na área administrativa, de acordo com as necessidades de mão de obra da Unidade. Desde o início do Programa de Aprendizagem em 2015, já foram preparadas para o mercado de trabalho 24 Pessoas Com Deficiência e 4 destas foram efetivadas nas áreas de RH e Suprimentos. Este dado demonstra as possibilidades de carreira e o desenvolvimento existentes na empresa para este público.

Os Aprendizes com deficiência em desenvolvimento na Matriz são integrados e participam das ações realizadas pelo Programa Semear junto com demais PCDs. Da mesma forma, as lideranças recebem apoio do RH para facilitar a sua inclusão nas áreas e equipes.

O engajamento dos gestores no Programa de Aprendizagem de PCDs fica evidenciado pela presença em momentos importantes, como formaturas e eventos escolares dos Aprendizes PCDs. Um exemplo é a participação espontânea dos gestores e equipes na Semana de Olho no Futuro promovida pela instituição ESPRO, na qual puderam compartilhar com os alunos em formação suas trajetórias profissionais.



Participação do Gerente de Planejamento e Custos André Vasconcellos (2017) e do Analista de Estoques Rondinei de Oliveira (2018) na Semana de Olho do Futuro, da ESPRO

Cidadania: Contrariar o histórico de exclusão e promover o protagonismo das Pessoas Com Deficiência são os objetivos principais do Programa Semear. Demonstrar para elas que também podem ser voluntárias e que, por meio das suas histórias de vida e carreira, podem incentivar outras Pessoas Com Deficiência a ingressarem no mercado de trabalho. Este desafio foi alcançado pela parceria da empresa com a Junior Achievement, associação educativa para o empreendedorismo sem fins lucrativos. Um projeto inovador e inédito, pois nunca havia sido realizado pela instituição, foi posto em prática pelo grupo de colaboradores surdos da Matriz nos anos de 2016 e 2018. Para a realização do Projeto, os colaboradores surdos foram capacitados pela Junior Achievement no Programa As Vantagens de Permanecer na Escola, tendo como diferencial a contratação realizada pela empresa de uma intérprete de LIBRAS para traduzir a capacitação.

O Programa foi aplicado pelos colaboradores devidamente capacitados na Escola Ensino de Surdos Bilíngue Salomão Watnick, em Porto Alegre, e teve por objetivo despertar o espírito empreendedor nos jovens, ainda na escola, estimulando o seu desenvolvimento pessoal, proporcionando uma visão sobre mundo dos negócios e facilitando o acesso ao mercado de trabalho.

Conforme depoimento de Juliana Vieira, membro da equipe da Junior Achievement do Rio Grande do Sul, na ocasião:

“A aplicação do VPE para os alunos surdos da C.E.E.M.E.F. Bilíngue SALOMÃO WATNICK em Porto Alegre em 2016 impactando 32 alunos foi uma das experiências mais lindas que já vivenciei dentro da Junior Achievement, já que tanto voluntários como alunos eram surdos. Com ela, percebi o quanto a inclusão é importante e faz falta. Esse processo teve início com o treinamento dos voluntários, que tiveram que trabalhar em grupos e adaptar a metodologia para aplicar aos alunos. Esse processo com eles por si só foi lindo e empoderador.”

Na aplicação do Programa em 2018, um colaborador ouvinte que aprendeu LIBRAS pelo contato com os colegas surdos em sua área foi convidado a participar da ação. Além dos alunos que receberam os voluntários, a empresa acredita que, por meio do incentivo a programas como este, está contribuindo para a inclusão na sociedade como um todo, conforme se observa no depoimento de uma voluntária, que é PCD e participante do Programa Semear:

“Participar deste programa é muito significativo, pois há sentimentos de reconhecimento e gratidão. É essencial que estes alunos tenham incentivos de pessoas com a mesma deficiência como referência.” Graciela Veiga, Assistente de Administração de Pessoal.



Aplicação Programa As Vantagens de Permanecer na Escola - 2018

Acompanhamento e Acolhimento: Cientes de que cada Pessoa Com Deficiência é única e que as necessidades e as histórias de vida de cada uma são distintas, as equipes de RH da Matriz e das Fazendas têm como prática realizar o acompanhamento do processo de inclusão do novo colaborador com deficiência na empresa.

Para os Aprendizes PCDs, foi implementado o acompanhamento por meio de uma entrevista formal entre ele e seu gestor. Ambas ocorrem nos primeiros 30 dias de admissão e após 6 meses de empresa. O objetivo destas ações é oferecer suporte às lideranças e ao Aprendiz no processo de inclusão.

Já os colaboradores fixos com deficiência contratados são acompanhados pelo RH e recebem *feedbacks* de seus gestores da mesma forma que os demais colaboradores durante o período de experiência. No caso das PCDs, foram incluídas no formulário relativo a este processo perguntas específicas para o gestor verificar como o colaborador com deficiência está se sentindo na empresa e se tem alguma necessidade a ser atendida logo nos primeiros dias

de trabalho. Sempre que é necessário realizar alguma adequação que garanta que o colaborador se sinta acolhido, a empresa busca os recursos e meios necessários.

Encontro com as Famílias: Acolher a família das Pessoas Com Deficiência também foi tema do Programa Semear em suas ações. Foi organizado com apoio da consultoria Desenvolver, um evento para os familiares dos colaboradores com deficiência. Estes receberam informações sobre a SLC Agrícola, o Programa Semear e puderam compartilhar suas histórias de vida com os demais. Objetivo também foi de aproximar os membros da família da empresa, demonstrando o investimento nas ações de inclusão e fortalecendo a visão da possibilidade de carreira na empresa, além de evidenciar que o apoio deles neste processo faz toda a diferença.

4.9.4 Capacitação e desenvolvimento

Capacitação das Lideranças: Desde o lançamento do Programa Semear em 2015, foram organizadas capacitações voltadas ao desenvolvimento das lideranças da Matriz e das Fazendas, abordando temas relativos à inclusão de Pessoas Com Deficiência. Baseado na convicção de que a liderança exerce um papel fundamental na inclusão e na promoção da diversidade no ambiente de trabalho, um cronograma de capacitação anual é elaborado e apresentado pela Gerente de Recursos Humanos ao Presidente e demais Diretores da Empresa. A partir desta validação, ocorre desdobramento das ações com as demais lideranças (Gerentes e Coordenadores), tanto na Matriz, quanto nas Fazendas com objetivo de engajá-los no desenvolvimento das ações previstas.

Em 2015, o tema da capacitação foi Humanização – Desafios da Inclusão, realizada pela Consultoria Desenvolver, especializada em inclusão de Pessoas Com Deficiência. Em 2016, o tema da capacitação foi a Inclusão de Pessoas com Deficiência, ministrada pela ACADEF, que abordou a importância da inclusão para as Pessoas Com Deficiência e esclareceu dúvidas sobre os tipos de deficiência e acessibilidade. Em 2017, foi realizado *workshop* com o Tema Núcleo Familiar e seus impactos na inclusão de Pessoas Com Deficiência no Mercado de

Trabalho. Em 2018, a capacitação das lideranças será realizada em outubro conforme plano de ação do Programa para o ano de 2018, com o tema: A diversidade gerando resultados para a empresa.

Além das capacitações citadas acima, o Programa Semear, em 2016, promoveu um *workshop* em comemoração ao Dia do Surdo, no qual os surdos, seus líderes e colegas estiveram presentes. Nesta ação, foi possível aos participantes conhecerem algumas curiosidades do dia a dia dos surdos e praticar o aprendizado de LIBRAS. Esta atividade ajudou a quebrar barreiras de comunicação entre as equipes e motivou a criação do Curso Interno de LIBRAS abordado a seguir.

O tema da inclusão também foi incluído na pauta da rodada de visitas feita pela Diretoria às Fazendas, que ocorre quatro vezes ao ano com a presença de todas as equipes.



Workshop Dia do Surdo – 2016



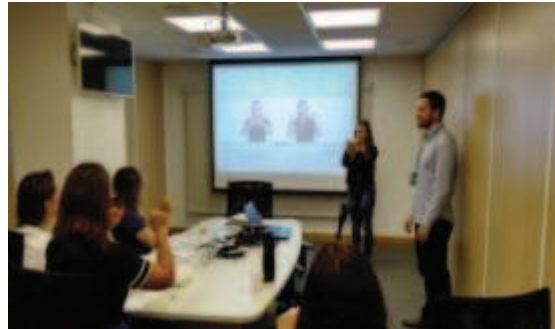
Workshop Lideranças - 2017

Curso Interno de LIBRAS: Pensando em eliminar barreiras na comunicação entre os colegas surdos e as equipes, a empresa promoveu, em 2014, a primeira turma do curso de LIBRAS, realizado por consultoria externa e que contou com a participação de colaboradores de diferentes áreas da Matriz, onde há um grupo de surdos incluídos. Já em 2016, 2017 e 2018, a partir da experiência do *workshop* do Dia do Surdo, a empresa optou por criar um espaço no horário de trabalho para o aprendizado de LIBRAS. Foi criado, então, o Curso Interno de LIBRAS, que conta com a participação de colaboradores e de lideranças e já está em sua terceira edição. O diferencial inovador dessa capacitação é que ela é realizada pelos colaboradores surdos para os colegas ouvintes. As três turmas realizadas contam com carga

horária, conteúdo organizado e aplicado pelos próprios colaboradores surdos, o que permite a troca e o aprendizado além da sala de aula.



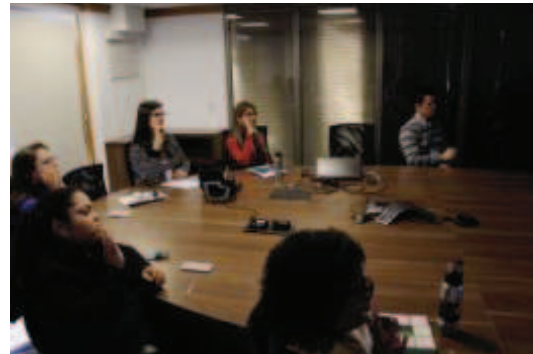
1ª Turma Curso de LIBRAS - 2014



1ª Turma Curso Interno de LIBRAS – 2016



2ª Turma Curso Interno de LIBRAS - 2017



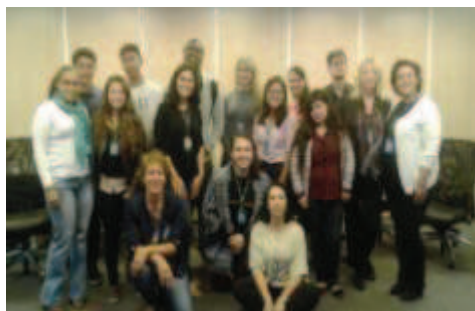
3ª Turma Curso Interno de LIBRAS - 2018

“Percebo no curso uma grande oportunidade de aperfeiçoar a comunicação entre os colaboradores e, principalmente, fazer com que aqueles que têm algum tipo de deficiência auditiva se sintam mais respeitados e inclusos no ambiente empresarial. Além disso, poder interagir de forma assertiva com os colegas é algo que considero imprescindível e torna nosso dia a dia mais gratificante.” Klein Bastos, Analista de Negócios.

“Participar do 3º curso interno de LIBRAS tem sido uma oportunidade singular. É um aprendizado que levarei para a vida toda e que ajudará a melhorar a comunicação e o entrosamento com os colegas surdos. É uma forma de inclusão dos ouvintes neste mundo especial.” Fernanda Haubert, Analista de RH.

Capacitação das Pessoas Com Deficiência: O Programa Semear promoveu um encontro entre os colaboradores com deficiência da Matriz, Aprendizes e efetivos, para debater sobre carreira. O tema foi Planejamento de Vida e Carreira e a capacitação foi ministrada pela Consultoria Desenvolver. O evento contou com o apoio de uma intérprete de LIBRAS e,

durante duas horas, foi possível aos participantes compartilhar experiências e refletir sobre o seu processo de inclusão no mercado de trabalho e o desenvolvimento de suas carreiras.



Capacitação: Planejamento de Vida e Carreira - 2017

Capacitação das Equipes: Capacitar as equipes em todos os níveis é um dos objetivos das ações definidas pelo Programa Semear. Todo novo colaborador, com ou sem deficiência, recebe em seu primeiro dia de trabalho, na Integração Institucional, informações sobre o Programa Semear. Esta capacitação se dá por meio da apresentação do vídeo do Programa Semear e tem por objetivo informar o novo colaborador sobre como a empresa trabalha a inclusão de Pessoas Com Deficiência.

4.9.5 Acessibilidade

Contratação de Intérprete: Para garantir a comunicação do conteúdo transmitido nas reuniões gerais, palestras e treinamentos aos colaboradores surdos, a empresa tem como prática contratar intérprete de LIBRAS. Já em situações do dia a dia, percebe-se o resultado do investimento da empresa na capacitação das equipes em LIBRAS. Colaboradores ouvintes que participaram das capacitações conseguem se comunicar com os surdos com autonomia. Em situações nas quais o surdo precise de algum tipo de suporte na comunicação com as equipes ou lideranças, a empresa conta com o apoio de uma colaboradora da área de Recursos Humanos que domina LIBRAS e está disponível para apoiar a comunicação. Esta profissional também auxilia nos processos seletivos, na etapa de entrevistas.

Adequações Físicas e Sensoriais: Tanto na Matriz como nas Fazendas, a empresa possui colaboradores cadeirantes. O prédio da Matriz, em Porto Alegre, passou por reformas que levaram em consideração as normas de acessibilidade. Atualmente, o prédio possui uma

rampa de acesso e elevador e banheiro acessíveis a cadeirantes. O elevador possui um sistema de leitura dos andares em Braille (para deficientes visuais). Nas Unidades, são realizadas adequações em caminhos e banheiros para que eles possam se deslocar e trabalhar com conforto e segurança.

A empresa também oferece no seu pacote de benefícios auxílio para aquisição de aparelhos auditivos, órteses, próteses e lentes de grau.

4.9.6 Comunicação

Campanhas Internas: Como parte da estratégia para formar uma cultura de inclusão, a empresa vem investindo em campanhas que reforçam este tema e auxiliam a consolidar as ações do Programa Semear junto às equipes em todas as Unidades. A utilização dos murais, da intranet (acesso *online* ao Programa via banner), do site e da página do Facebook da SLC Agrícola tem sido fundamental para atingir todos os públicos.

Algumas peças de comunicação foram desenvolvidas ao longo dos anos para dar destaque às ações do Programa Semear ou comemorar datas importantes para a inclusão, como o Dia do Surdo e o Dia Internacional da Pessoa Com Deficiência, conforme abaixo:



Vídeo e Cartilha: Para trabalhar o tema da inclusão de uma forma mais didática, a empresa desenvolveu um vídeo e uma cartilha eletrônica do Programa Semear. Estes materiais trazem informações sobre a importância da inclusão, sobre os tipos de deficiência e dicas de convívio que são importantes para combater o preconceito e a discriminação.



Vídeo e Cartilha do Programa Semear

Para dar maior destaque ao tema, os materiais foram lançados no Dia Internacional da Pessoa com Deficiência. Nas Fazendas, foi apresentado pelos Gerentes nas reuniões gerais, com a presença de todos os colaboradores de cada Unidade. Na Matriz, a área de Recursos Humanos, juntamente com os colaboradores com deficiência, realizou a distribuição de doces para as equipes, convidando-as a assistirem ao vídeo e lerem a cartilha disponibilizada na intranet. Estes doces foram confeccionados por alunos com deficiência mental do Instituto Nazareth, APAE de Porto Alegre.



Lançamento do Vídeo e Cartilha do Programa Semear – Matriz e Fazendas

Intranet: Como suporte ao aprendizado e à utilização de LIBRAS, foi disponibilizado na intranet um dicionário eletrônico desta linguagem. Os colaboradores da empresa podem acessá-lo e aprender como falar uma determinada palavra ou expressão em LIBRAS, assim como acessar a Cartilha e o Vídeo do Programa Semear.



Ecards: Lançamento de ecards com informações sobre os tipos de deficiência, com objetivo de sensibilizar os colaboradores sobre o tema da inclusão e da diversidade.



Murais: Campanha de comunicação interna com histórias de colaboradores com deficiência em todas as Unidades da SLC Agrícola que estão fazendo carreira, como forma de reconhecer os melhores desempenhos, divulgar e integrar os colaboradores, aproximando as pessoas por meio da empatia.



4.9.7 Recursos aplicados

Desde o lançamento do Programa Semear, a empresa vem investindo em recursos financeiros e em horas de desenvolvimento para realizar as ações do programa, conforme demonstrado abaixo:

RECURSOS APLICADOS	2015	2016	2017	2018*
R\$/Contratação de Consultorias Especializadas/ano	R\$ 21.673,00	R\$ 31.102,00	R\$ 10.965,00	R\$ 11.872,00
R\$/Contratação de Interprete de LIBRAS/ano	R\$ 4.050,00	R\$ 11.400,00	R\$ 7.800,00	R\$ 4.950,00
R\$/Comunicação/ano	R\$ 6.000,00	R\$ 11.000,00	R\$ 6.600,00	R\$ 7.200,00
Nº horas treinamento inclusão lideranças e equipes/ano	41	38	21	12
Nº envolvidos no treinamento de lideranças e equipes/ano	9	12	13	13
Nº horas contratação interprete /ano	27	76	52	33
Nº envovidos na contratação de interprete de LIBRAS/ano	2	2	2	2
Nº horas apoio interno LIBRAS/ano	12	20	21	12
Nº envovidos no apio interno em LIBRAS/ano	1	1	1	1
				* até maio

Valor gasto/contratação de consultorias especializadas/ano: demonstra o valor investido por ano com a contratação de consultorias especializadas para desenvolvimento de treinamentos, capacitações e sensibilizações. Destaca-se o investimento realizado nos dois primeiros anos do Programa.

Valor gasto/contratação de intérprete de LIBRAS/ano: demonstra o valor investido por ano com a contratação de intérprete de LIBRAS para garantir a comunicação aos colaboradores surdos em reuniões gerais, encontros de área e treinamentos.

Valor gasto/comunicação/ano: demonstra o valor investido no desenvolvimento de peças de comunicação com apoio de uma agência especializada e equipe de Comunicação interna. No ano de 2016, destaca-se o valor investido no desenvolvimento do vídeo e da cartilha do Programa Semear.

Nº horas e envolvidos no treinamento lideranças e equipes/ano/inclusão: demonstra o número de pessoas envolvidas e de horas que, continuamente, são investidas em treinamentos voltados à inclusão de PCDs, como as capacitações de lideranças, *workshops* e cursos de LIBRAS, com maior ênfase nos primeiros anos do Programa Semear por causa da necessidade de maior sensibilização com o tema.

Nº horas e envolvidos na contratação intérprete/ano: refere-se ao número de pessoas e horas que a empresa investe na utilização de intérprete externa de LIBRAS para garantir acessibilidade aos surdos em treinamentos e reuniões gerais.

Nº horas e envolvidos no apoio interno LIBRAS/ano: refere-se ao número de horas que a colaboradora do RH confere apoio às áreas e ao processo de recrutamento e seleção na comunicação em LIBRAS.

5 AVALIAÇÃO E RESULTADOS DO CASE

Com o objetivo de acompanhar e medir os resultados alcançados com as ações desenvolvidas pelo Programa, a área de Recursos Humanos acompanha indicadores qualitativos e quantitativos.

Como indicadores qualitativos destacam-se os depoimentos de colaboradores da SLC Agrícola, relacionados ao Programa Semear, citados abaixo:

“O Projeto Semear vai além de um projeto de inclusão social, ele conecta as pessoas, mostrando que precisamos estar cada vez mais próximos uns dos outros, nos desafiando a cada dia, gerando crescimento pessoal e profissional.” Gustavo Maciel, Coordenador de Suprimentos.

“O Semear veio pra fazer essa mudança na empresa, de sair de ações de cumprimento de cota para trabalhar num programa de inclusão que seja estruturado, que pense no futuro, que se preocupe com o desenvolvimento dessas pessoas.” Deise Schmidt, Coordenadora de RH.

“Entendo que a inclusão na SLC Agrícola tem se dado por meio do Programa SEMEAR, que tem demonstrado relevância e expressa a importância de tratar o assunto diversidade com os diferentes públicos que lidamos, tais como colaboradores, sociedade, órgãos governamentais e comunidade. Acredito que nossas iniciativas, por meio deste Programa, têm reforçado nosso propósito, o qual denominamos Sonho Grande, pois contribuem para impactar gerações futuras por meio de oportunidades oferecidas em capacitação e carreira aos participantes, bem como promovem uma forte integração entre os diferentes públicos,

fortalecendo nossa imagem e gerando resultados sustentáveis para a organização.” Déa Machado, Gerente de Recursos Humanos.

“Entrei na empresa pela primeira vez como Aprendiz, por 1 ano e 3 meses. Às vezes, tinha dificuldades, me esforcei muito, tinha aula de manhã e depois ia para o trabalho, cansei muito, mas tinha vontade de trabalhar. Agora, sou funcionária, fiquei muito feliz e aproveito para aprender mais. Agradeço muito à SLC Agrícola e ao meu coordenador também, que me deu oportunidade e dicas. Obrigada a todos de coração.” Alessandra Rithiele, Auxiliar de Suprimentos, possui deficiência auditiva.

“Tenho condições de trabalho, tenho apoio dos gestores, o meu gestor imediato acredita no meu potencial, assim como os demais colaboradores.” Genivaldo Ramos da Silva, Operador de Máquinas na Fazenda Paladino/BA, possui deficiência física.

“Dentro da empresa, recebo todas as condições para desempenhar minha atividade, da mesma forma de outros colaboradores que não possuem nenhuma limitação física. Sinto-me feliz por trabalhar na SLC Agrícola, acredito que sou capaz e tenho todo o apoio dos colegas e do meu atual gestor Elves Souza, que acredita no meu potencial e que posso evoluir sempre mais.” Natália Santos, Assistente de RH na Fazenda Piratini/BA, possui deficiência física.

Além dos dados qualitativos citados acima, a empresa acompanha alguns indicadores quantitativos, conforme o quadro abaixo:

INDICADOR	ANO			
	2015	2016	2017	2018
% Pesquisa de Clima - geral empresa / a cada 2 anos	-	76,7	-	80,6
Tempo médio de permanência na empresa dos PCDs	6,6	5,6	6,5	5,5
Tempo médio de permanência na empresa dos NÃO PCDs	3,5	4,5	4,5	4,5
Nº de PCDs contratados	82	90	88	103
				*até maio

% Pesquisa de Clima - Geral da empresa: resultado da PENSEA (Pesquisa de Nível de Satisfação) aplicada a cada 2 anos com os colaboradores com objetivo de medir o clima interno focando na satisfação em 8 dimensões: Desenvolvimento, Participação, Remuneração,

Condições de Trabalho, Relações, Imagem da Empresa, Comprometimento e Sustentabilidade. O nível de satisfação vem aumentando ao longo dos anos, demonstrando o resultado dos investimentos que a empresa vem realizando no aprimoramento de suas práticas de gestão de pessoas, onde está incluído o Programa Semear.

Tempo médio de permanência na empresa: demonstra que as PCDs têm mantido vínculo de tempo de trabalho maior em comparação com os demais colaboradores sem deficiência. Este dado revela a efetividade das ações e dos investimentos realizados no desenvolvimento das lideranças e equipes para a efetiva inclusão, acolhimento e desenvolvimento das PCDs no desempenho do seu trabalho.

Nº de PCDs contratadas: demonstra que o número de cargos ocupados por Pessoas com Deficiência vem aumentando ao longo dos anos e está de acordo com o cumprimento da cota, embora possam haver variações conforme a empresa aumente o número de Unidades de Produção.

Com os resultados apresentados acima, observa-se que o conjunto de ações realizadas pelo Programa Semear, sendo no recrutamento e seleção, na sensibilização e desenvolvimento das lideranças, na capacitação das equipes e das PCDs, na garantia da acessibilidade, na promoção de campanhas de reforço, tem gerado resultados que vão ao encontro dos objetivos propostos neste projeto.

6 CONCLUSÃO

A inclusão de Pessoas Com Deficiência no ambiente de trabalho é um desafio para as organizações por todas as variáveis que este tema envolve. O desenvolvimento de políticas públicas vem buscando abrir espaço, garantir direitos e dar visibilidade para essa parcela da população.

A partir das ações citadas ao longo do trabalho, entende-se que a inclusão na SLC Agrícola avança significativamente, vencendo preconceitos e gerando inovações. O Programa

Semear, por meio de suas ações ao longo dos anos, vem gerando transformações profundas nas relações humanas dentro da empresa.

Os resultados qualitativos e quantitativos apresentados neste *case* reforçam que as ações do Programa Semear agregam valor à organização. Por meio dos depoimentos, pode-se observar que o programa possibilita que as pessoas se sintam incluídas e motivadas a desenvolver suas carreiras na empresa.

A SLC Agrícola não quer apenas cumprir a cota, quer que a diversidade seja reconhecida pelos colaboradores, tornando-os engajados e dispostos a ir além. Neste cenário, os líderes da empresa têm representado um papel cada vez mais importante, pois eles têm apoiado a organização em garantir a perpetuidade da cultura da empresa neste tema.

A empresa segue investindo em ações do Programa Semear, sempre buscando aprimorar suas práticas no que diz respeito ao tema inclusão. Acredita-se que, por meio do convívio e do respeito às diferenças, as pessoas consigam cada vez mais desenvolver habilidades e valorizar a diversidade.

Como forma de consolidar a cultura de inclusão e diversidade na SLC Agrícola, anualmente é desenvolvido um cronograma de ações que garantirão a continuidade e o aprimoramento do Programa Semear nos próximos anos. Ao término de cada ano, haverá revisão das ações e replanejamento, visando o aperfeiçoamento do programa, em um processo de melhoria contínua, conforme demonstrado no quadro abaixo:

O que	Onde	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Palestra de Sensibilização de Lideranças	Todas Unidades	Realizado	Realizado	Realizado	Planejado	Planejado	Planejado
Definição e validação com Diretoria das Ações do Ano	Matriz	Realizado	Realizado	Realizado	Realizado	Planejado	Planejado
Definição e elaboração das Campanha Comunicação	Matriz	Realizado	Realizado	Realizado	Realizado	Planejado	Planejado
Comemoração do Dia do Surdo	Todas Unidades	Realizado	Realizado	Realizado	Planejado	Planejado	Planejado
Comemoração do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência	Todas Unidades	Realizado	Realizado	Realizado	Planejado	Planejado	Planejado
Desdobramento das ações para as Fazendas	Matriz	Realizado	Realizado	Realizado	Realizado	Planejado	Planejado
Aplicação do Programa Junior Achievement em escola de surdos	Matriz	-	Realizado	-	Realizado	Planejado	Planejado
Curso Interno de LIBRAS	Matriz	-	Realizado	Realizado	Realizado	Planejado	Planejado
Encontro Famílias - PCDS	Matriz	-	-	Realizado	Planejado	Planejado	Planejado
Encontro de PCDS - Palestra sobre Carreira	Matriz	-	-	Realizado	Planejado	Planejado	Planejado
Almoço de Integração das Turmas Curso Interno de LIBRAS	Matriz	-	-	-	Planejado	Planejado	Planejado
Gestão dos Indicadores de atendimento da Cota por Fazenda	Todas Unidades	-	-	-	Em desenv	Planejado	Planejado
Avaliação de Período Experiência de 45 e 90 dias questões de PCD	Todas Unidades	-	-	-	Em desenv	Planejado	Planejado
Definição de PA das Unidades no Sistema GreenSolutions/ano	Fazendas	-	-	-	Realizado	Planejado	Planejado

Por fim, conclui-se que o Programa Semear da SLC Agrícola está alinhado com os valores da Empresa e com a sua estratégia. Entende-se que o programa cumpre com seu propósito, agrega valor ao negócio, beneficia o clima organizacional e contribui de forma significativa para o desenvolvimento profissional e pessoal das Pessoas Com Deficiência e das equipes, incluindo, integrando as pessoas e impactando as gerações futuras, que é premissa do nosso Sonho Grande.

7 BIBLIOGRAFIA

ALVES, Mário; GALEÃO-SILVA, Luis. *A crítica da gestão da diversidade nas organizações*. RAE- Revista de Administração de Empresas, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.

ARANHA, M. S. F. Inclusão social e municipalização. In: E. MANZINI (Org). *Educação especial: temas atuais*. Marília: UNESP-Marília Publicações, 2009, p. 1-9.

BAHIA, M. S. et al. *Práticas empresariais para inclusão profissional de pessoas com deficiência: um estudo de caso*. In: M. N. de CARVALHO-FREITAS; A. L. MARQUES (Orgs.). *Trabalho e pessoas com deficiência: Pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá, 2009, p. 142-160.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Características do emprego formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais*, Brasília, Ministério do Trabalho e do Emprego, Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do MTE, 2010.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União, 2009.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Inclusão do trabalhador deficiente cresce ano a ano*. Brasília, Ministério do Trabalho e do Emprego, Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do MTE, maio, 2011.

BEZERRA, S. S.; VIEIRA, M. M. F. *Pessoa com deficiência intelectual: a nova "ralé" das organizações do trabalho*. Revista de Administração e Economia. São Paulo, v. 52, n. 2, p. 232-244, 2012.

BORIN, Fernanda; FIENO, Priscila; SAMPAIO, Bernardo. *Diversidade: inclusão ou estratégia?* Harvard Business Review, 2015.

CARVALHO-FREITAS, M. N. de. *A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras - Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho*. Belo Horizonte: UFMG, 2007.

_____. *Professions, competence and informal learning*. Edward Elgar Cheltenham – United Kingdom e Massachusetts, USA. 2005.

COX Jr. T; BAELE, R.L. *Developing competency to manage diversity: readings, cases and activities*. San Francisco: Berret-Koehler Publishers, 1997.

ECA. Lei n 8.069, de 13 de julho de 1990.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa*. 3 ed. totalmente rev. e ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FLEURY, Maria Tereza Leme. *Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiência de Empresas Brasileiras*. RAE- Revista de Administração de Empresas, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000.

GIL, M. et al. *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e estatística. *PAS - Pesquisa Anual de Serviços, 2010*.

LANCILLOTTI, S. S. P. *Deficiência e trabalho*. Campinas, SP: Autores Associados, 2003.

NERI, Marcelo; CARVALHO, Alexandre Pinto de; COSTILLA, Hestia Guillermo. *Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência*. 2012

NKOMO, S; COX, T. *Diversidade e identidade nas organizações*. In: CLEGG, Stewart; HARDY, Cynthia; NORD, Walter (Org.). *Handbook de Estudos Organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1994.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Programa de ação mundial para as pessoas com deficiência*. ONU, 2002.

RAIS: Relação Anual de Informações Sociais. Ministério do Trabalho e Emprego. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. Brasília, DF, 2015.

RICOTTA, Luiza. *Valores do educador: uma ponte para a sociedade do futuro*. São Paulo: Ágora, 2006.

ROBINS, S; COULTER, M. *A administração*. São Paulo: LTC, 1998.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. dos R. *Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?* Revista de Administração e Economia. São Paulo, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

SCHWARTZ, Andrea; HABER, Jaques. *Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência*. São Paulo: i.Social, 2009.

TOLDRÁ, R. C.; De MARQUE, C. B.; BRUNELLO, M. I. B. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. *Revista de Terapia Ocupacional*, Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 158-165, 2010.

8 INFORMAÇÕES DOS AUTORES

Déa Machado, psicóloga, pós-graduada em Administração de RH (PUCRS), MBA em Gestão Empresarial (FGV), Formação em Dinâmica dos Grupos (SBDG), Formação em *Coaching* (LEAN GROUP), Mestre em Administração e Negócios (MAN - PUCRS), Gerente de Recursos Humanos da SLC Agrícola.

Deise Schmidt: administradora, pós-graduada em Recursos Humanos (SETREM), MBA em Gestão Estratégica de Pessoas (FGV), Dinâmica dos Grupos (SBDG), Formação em *Coaching* (IBC), Coordenadora de Desenvolvimento da SLC Agrícola.

Adélia Boucinha, psicóloga, pós-graduada em Gestão da Responsabilidade Social (ULBRA), Formação em *Coaching* (LEAN GROUP) e Analista de Recursos Humanos da SLC Agrícola.