

## **RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: A INCLUSÃO DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES**

### *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY: THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN ASSOCIATIONS*

Área temática: Recursos Humanos.

CARVALHO, Barbara<sup>1</sup>

Faculdade de Tecnologia da Zona Leste - FATEC

FREITAS, Gabrielle<sup>2</sup>

Faculdade de Tecnologia da Zona Leste – FATEC

MAIELLARO, Valéria<sup>3</sup>

Faculdade de Tecnologia da Zona Leste – FATEC

#### **RESUMO**

A responsabilidade social corporativa (RSC) é um tema muito relevante para as organizações, principalmente após a criação da lei de cotas que abrange pessoas com deficiência (PCD). A lei determina que toda empresa com mais de 100 funcionários deve contratar portadores de deficiência para atuar em funções disponíveis nos processos seletivos, com igualdade de oportunidade de salário. Por meio da metodologia utilizada neste estudo, pode-se comprovar que a inclusão de minorias nas organizações traz benefícios para as organizações, que se voltam para uma gestão socialmente responsável. Foi comprovado também que houve aumento significativo nas contratações de pessoas portadoras de deficiência, impulsionados pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) A metodologia aplicada foi a pesquisa bibliográfica com utilização de dados secundários de fontes como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Instituto Ethos, Organizações das Nações Unidas (ONU), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e variadas pesquisas científicas sobre o tema.

**Palavras-chave:** Pessoas Com Deficiência, Organizações, Responsabilidade, Inclusão.

#### **ABSTRACT**

Corporate social responsibility (CSR) is a very relevant topic for organizations, especially after the creation of the quota law that covers people with disabilities (PCD). The law stipulates that every company with more than 100 employees must hire people with disabilities to act in functions available in the selection processes, with equal opportunity of salary. Through the methodology used in this study, it can be proved that the inclusion of minorities in organizations brings benefits to organizations, which turn to socially responsible management. It was also proven that there was a significant increase in the hiring of people with disabilities, driven by the supervision of the Ministry of Labor and Employment (MTE) The methodology

1 barbaralopes211@outlook.com

2 gabsffreitas@gmail.com

3 valeria.maiellaro01@fatec.sp.gov.br



applied was the bibliographic research with the use of secondary data from sources such as the Ministry of Labor and Employment (MTE), Ethos Institute, United Nations Organizations (UNO), Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE) and varied scientific research on the subject.

**Keywords:** People with Disabilities, Organizations, Responsibility, Inclusion.

## 1 INTRODUÇÃO

A definição do tema deve-se a representatividade positiva de ações sociais nos objetivos organizacionais.

A responsabilidade social corporativa destaca-se e vem sendo conduzida por grandes organizações a fim de reforçar sua imagem no mercado em que está inserida e proporcionar maior visibilidade de seus produtos e serviços.

Por meio de ações e projetos sociais, a organização consegue melhor engajamento de colaboradores, fornecedores e parceiros, além disso, passa a ser vista de forma diferenciada por seus concorrentes e sua marca ganha valor. Segundo Bahia, e Santos (2009) a partir do momento que a contratação de PCD se tornou algo inevitável, as organizações vem adquirindo cada vez mais a inclusão.

A lei de inclusão de portadores de deficiência física no mercado de trabalho, a lei 8.213/91 de cotas não consegue fazer prevalecer a devida abrangência necessária.

Desta forma, o presente artigo trata como problemática: Pode se dizer que a devida inclusão de portadores de deficiência física nas organizações pode trazer diferencial competitivo para organização?

Este trabalho tem como objetivo abordar e demonstrar a importância do tema na gestão organizacional, esclarecendo as hipóteses e problemática apresentadas acima e consequentemente, alinhar e definir o estudo do assunto com uma nova pesquisa. A metodologia escolhida esta voltada para pesquisa qualitativa, com referencial bibliográfico baseado em dados secundários com foco na escolha cautelosa dos melhores e mais significativos artigos para levantamento de dados e aplicação do método.

O presente trabalho justifica-se pela importância do tema no mercado de trabalho, dado que a Lei de Cotas exige uma porcentagem mínima de colaboradores deficientes que pode variar entre 2% a 5% de acordo com a quantidade de funcionários com vínculo de emprego na organização. Para o acolhimento de portadores de deficiência é necessário a preparação e adequação de ambientes, sendo que o descumprimento dessas regras traz consequências financeiras para a empresa.

Diante da obrigação legal, as organizações criam programas específicos de capacitação e desenvolvimento que visam motivar e reter em seu quadro esses colaboradores. Tais programas afetam diretamente a imagem e a cultura da organização, de forma positiva. Conclui-se que há um aumento na contratação de portadores de deficientes físicos no mercado de trabalho impulsionados pela consciência das organizações no benefício e vantagem que traz á sua imagem e cultura e clima organizacional, e também pelo fato do aumento da fiscalização por parte do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nos últimos anos.

Por meio da metodologia utilizada neste estudo foi possível confirmar a hipótese abordada, de que as organizações que contratam pessoas com deficiência (PCD) melhoram sua imagem na comunidade, com seus clientes, com colaboradores e fornecedores, usufruindo assim de um diferencial competitivo em seu segmento.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Responsabilidade social corporativa

A Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), em 2006 apoiou a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência, primeiro documento de direitos humanos do século XXI e o oitavo da ONU. A inclusão social foi alcançada como cidadania, sendo assim, tem sua colaboração na comunidade como cidadão, tendo os mesmos direitos e obrigações de todos na sociedade (BRUMER, PAVEI, e MOCELIN, 2004, p. 300-327).

Segundo Bahia e Santos (2009, p.142) para as organizações, ainda é um grande desafio encarar a diversidade, reconhecendo a igualdade social. Porém, "a partir do momento em que a contratação de pessoas vindas de minorias tornou-se inevitável, as empresas começam a incorporar a diversidade em suas práticas de gestão".

Segundo Carvalho (2010, p. 31) a responsabilidade social vem sendo cada vez mais citada pelas organizações, entretanto, alguns gestores o executam inadequadamente. A questão vigente sobre a conduta ética das empresas vem sendo cada vez mais importante no meio empresarial, como forma para sobreviver às variantes de padrão e ao ambiente competitivo que vivenciam as organizações hoje em dia.

Segundo Souto (2003, p.13) "O termo responsabilidade social vem integrando os avanços em várias áreas, tornando-se um movimento que expande aspectos de ética, cidadania e direitos humanos" Sendo assim, a responsabilidade social corporativa (RSC) vem sendo cada vez mais utilizada e direcionada para as organizações, trazendo benefícios para toda sociedade.

### 2.2 Inclusão de pessoas com deficiência em uma corporação

Segundo o Instituto Ethos (2002) o processo de inclusão de pessoas com deficiência (PCD) nas organizações traz uma diversidade de benefícios, para a imagem e clima organizacional, benefícios sociais e aumento de produtividade. "O diverso traz para a empresa a possibilidade de ver novas oportunidades no seu negócio, além de prepará-la para demandas específicas de diferentes universos que incorpora".

Bahia e Santos (2009, p. 142-160) Carvalho, (2009, p. 43-54) e Lancillotti (2003, p. 101) concluem que os empregadores têm uma certa falta de informação sobre o rendimento e eficácia das pessoas portadoras de deficiência, sendo um dos motivos para efetuar a contratação desses trabalhadores. Segundo Carvalho (2009, p. 43-54) a inclusão não é uma ação ou um conjunto de ações, é um jeito de viver que retrata o senso da sociedade, em atitudes e no respeito pela diferença.

Carvalho, (2009, p. 43-54) afirma que a ocupação profissional é essencial para uma efetiva inclusão, não só por fatores econômicos, mas também por integração social. Ajudando na sua auto-estima por se sentirem parte da comunidade, aceitos e reconhecidos independente de seu restringimento. O trabalho para as pessoas com deficiência representa, então, "uma dimensão interdependente da percepção que tem de si mesma e da própria vida" (ALMEIDA et al, 2008, p. 56).

Ashley et al. (2003, p. 6-7) afirma:

Responsabilidade social pode ser definida como o compromisso que uma organização deve ter para com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que a afetem positivamente de modo amplo, ou a alguma comunidade de modo específico, agindo proativamente e coerentemente no que tange a seu papel específico na sociedade e a sua prestação de contas para com ela (p. 6-7).

Ashley (2003, p. 42) conclui também que “ uma empresa socialmente responsável é aquela que está atenta para lidar com as expectativas de seus stakeholders atuais e futuros, na visão mais radical de sociedade sustentável”. Sendo assim as organizações que têm um planejamento na contratação de minorias, tendem a ter uma chance de sucesso maior.

O artigo 27 do decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009 menciona que “ 1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.” Desse modo, reconhece-se que a inclusão de pessoas com deficiência (PCD) deve ocorrer de forma igual e justa em relação a outros candidatos.

Segundo o artigo 27 do decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009, item g, é também necessário conceder empregos a pessoas com deficiência em vagas do setor público, o que indica que não só corporações particulares devem oferecer vagas a pessoas com deficiência (PCD). Além da falta de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é também discriminação uma empresa escolher o grau de deficiência para efetuar contratações conforme determinado pela Constituição Federal em seu art. 7º, as empresas devem buscar profissionais e não escolher qual a incapacidade ou o seu nível. O mesmo artigo da Constituição Federal trata a proibição de diferenças salariais considerando o mesmo serviço oferecido por outras pessoas para a empresa contratante.

De acordo com o item § 2º, art. 35, do Decreto nº 3.298/99 é válido que utilizem procedimentos especiais no decorrer da contratação e durante a empregabilidade de uma pessoa com deficiência (PCD), considerando o tipo e grau de sua deficiência. Dentro disso é possível incluir uma jornada de trabalho com horários flexíveis, local de trabalho com adequação à necessidade do contratado, salário de acordo com a jornada trabalhada.

Conforme a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, é necessário que haja critérios e regras para a acessibilidade de portadores de deficiência no ambiente de trabalho, acessibilidade em segurança, espaços, tecnologia e sistemas e construção do ambiente, são alguns itens que precisam ser modificados e adequados para PCD (pessoas com deficiência).

Olhar as pessoas com deficiência e enxergar apenas a deficiência é ter a deficiência de não conseguir enxergar a pessoa com todos os elementos que compõem a sua identidade. (RIBAS, 2007, p. 115).

No ano de 2020 o MTE (Ministério do trabalho e emprego) inovou os métodos de fiscalização para a inclusão no mercado de trabalho de Pessoas com deficiência (PCD).

Segundo a secretaria de inspeção do MTE (2020) o novo treinamento corresponderá a um grande progresso na capacidade da fiscalização, os processos as serem seguidos pelos auditores fiscais do trabalho seriam mais minuciosos e prevêm prejuízos financeiros às organizações que não cumprem a cota definida em lei.

### 2.3 A lei de inclusão: A lei de cotas

Segundo Oliveira e Júnior e Fernandes (2009, p. 223), houve a partir de 1990 uma procura para igualar oportunidades a todas as pessoas, o que gerou uma grande força da inclusão de pessoas com deficiência (PCD), consequência de um movimento que buscava a inclusão dessa minoria nas organizações.

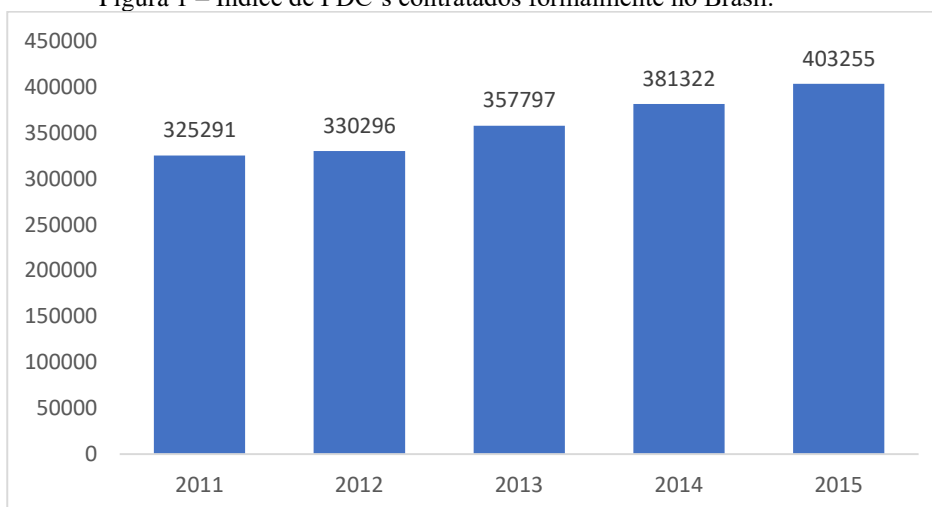
A Lei de Cotas (Lei n. 8.213/91) determina que “a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.” e essa porcentagem varia de acordo com a quantidade de funcionários existentes dentro da organização.

Segundo o ministério da economia (2009) São Paulo foi a unidade da Federação que mais contratou Pessoas com deficiência (PCD) no país no ano de 2018, com 133,481 trabalhadores, seguido por Minas Gerais que contratou o total de 45.225, e em terceiro Rio de Janeiro com 36.906 contratados. O Ministério afirma que foi um recorde de contratações devido às fortes ações de fiscalizações realizadas.

Porém, segundo SCHWARZ e HABER (2006, p.8) mesmo que haja um aumento de pessoas com deficiências empregadas, ainda é preciso que alguns fatores sejam corrigidos para que de fato as pessoas com deficiência (PCD) sejam incluídos de fato nas organizações, como por exemplo a falta de qualificação profissional e o preconceito, podem fazer com que os trabalhadores com deficiência tenham baixa produtividade.

Diante disso, segundo o Instituto Ethos (2002, p.22) defende que as corporações precisam adquirir um sistema de recrutamento e contratação que atenda a necessidade de adaptação e acessibilidade que portadores de deficiência necessitam no processo de busca de colocação no mercado de trabalho, e não que apenas devem recrutar pessoa com deficiência (PCD) para que a lei seja cumprida.

Figura 1 – Índice de PDC's contratados formalmente no Brasil.



Fonte: Ministério do Trabalho (2017)

## 2.4 A importância e o diferencial de pessoas com deficiência nas organizações

A sociedade passou por muitas mudanças, que atingiu também as organizações, agora as empresas se preocupam também com a questão social e de sustentabilidade, direitos dos funcionários e do consumidor, e assim a empresa passa a ter uma responsabilidade com a sociedade, com o direito do trabalhador e com a comunidade em que está inserida, Uma das formas de atender a todos esses quesitos é com a inclusão de minorias, trabalhando no respeito com as diferenças e gerando igualdade de oportunidades.

Segundo Goulart e Guimarães (2010, p. 26-27):

A estratégia qualificante deve ser uma estratégia integrada, construída mediante articulação e parceria entre os vários atores sociais – governo, empresas, trabalhadores, educadores – pois ela constitui necessidade da empresa, interesse do trabalhador e da própria sociedade.

Assim pode-se notar a importância que o tema traz para a gestão das organizações. Lidar com a inclusão e com as diferenças é essencial no meio empresarial. Por essa razão, o foco é a superação da doutrina e nepotismo das pessoas com algum tipo de condição de opressão social.

Segundo Bahia e Santos (2009, p.146), as empresas buscam a inclusão, motivando "ambientes de trabalho mais receptivos a trabalhadores discriminados, estigmatizados ou marginalizados". Desta forma as organizações passam a valorizar, reconhecer e aproveitar suas capacidades.

Siperstein, Romano, Mohler, e Parker (2006, p.7-8) afirmam que ao contratar pessoas com deficiências (PCD), a empresa traz ótimas consequências para si própria, conquistando boa reputação dos clientes, boa visão e novas chances de patrocínio, o ato de contratação é considerado altamente eficaz e humano, benéfico não somente à empresa, mas principalmente ao contratado portador de deficiência.

## 3 METODOLOGIA

Segundo Appolinário (2004, p.150) pesquisa é dada como o

(...) Processo através do qual a ciência busca dar respostas aos problemas que se lhe apresentam. Investigação sistemática de determinado assunto que visa obter novas informações e/ou reorganizar as informações já existentes sobre um problema específico e bem definido.

Neste estudo foi utilizada a pesquisa qualitativa, que segundo Dalfovo, Lana e Silveira (2008, p. 9) é aquela onde os pesquisadores não demonstram em números ou apresentam esses números em menor quantidade.

Richardson (1989, p. 70-71) afirma que a pesquisa bibliográfica investiga a solução de uma hipótese, por intermédio de referenciais teóricos lançados. Segundo o autor, esta

metodologia trará contribuição para o aprendizado a respeito do que foi investigado, como e sob qual panorama ou visão foi combinado o assunto exibido na pesquisa.

O principal objetivo deste estudo é analisar a importância e o diferencial da inclusão de pessoas com deficiência (PCD) em uma organização, assim, mostrando quais são os benefícios e finalidades que a contratação de pessoas portadoras de deficiência traz para uma organização, e para o funcionário portador de deficiência.

Para a pesquisa bibliográfica utilizamos além de autores, menções de decretos e leis que comprovam a obrigatoriedade da contratação de pessoa com deficiência (PCD), mas além de uma questão de obrigação, buscamos por meio de dados secundários e conclusão de pesquisas científicas sobre o tema demonstrar que a inclusão é uma forma de compaixão e de obter responsabilidade social corporativa.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

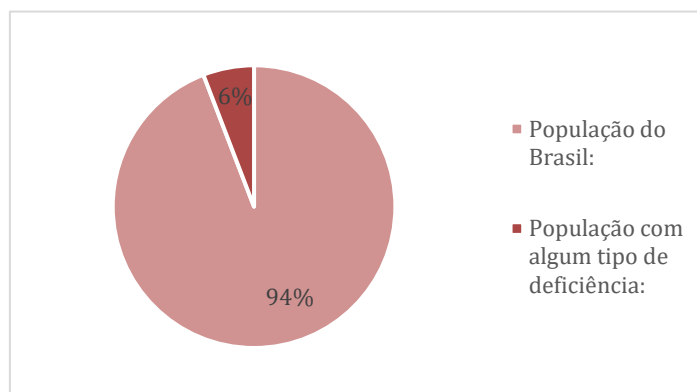
Todas as informações obtidas por meio de dados secundários e pesquisas em artigos que são referência neste tema, tem como objetivo analisar o índice de inclusão de pessoas com deficiência (PCD) nas organizações e reforçar a importância da inclusão de minorias no mercado de trabalho e na sociedade.

A figura 1 demonstra, de acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o notório crescimento de pessoas com deficiência (PCD) formalmente contratadas no Brasil. Há um aumento de contratações de quase 24% dentre os anos de 2011 e 2015, com uma média de crescimento anual de 19.491 contratações, sendo que entre os anos de 2012 e 2013, é o período com maior percentual de aumento, com 23.525 pessoas com deficiências contratadas a mais que no ano anterior.

Já em 2018, o Ministério da Economia afirma que foram contratados oficialmente, mais 46,9 mil pessoas com deficiência, comparando os números, podemos perceber que a inclusão de pessoas portadoras de deficiência vem crescendo no mercado de trabalho. Mesmo considerando que a Lei de Cotas não é totalmente cumprida pelas organizações, já há aumento positivo.

Foi possível apurar, mediante as pesquisas realizadas, que alguns fatores impedem a total inclusão, tais como falta de qualificações, preconceitos, baixa procura de vagas e processo seletivo indevido durante as contratações.

Gráfico 1: População com deficiência no Brasil



**Fonte:** Adaptado de Censo demográfico IBGE (2013)

De acordo com o IBGE e o Ministério da Saúde de 2013, 6,2% da população do país têm algum tipo de deficiência. E apenas 441 mil pessoas com deficiência estão empregadas. Baseado nesses números, pode-se concluir que menos de 1% do total de empregos efetivos do país são envolvidos por pessoas com deficiência.

Utilizamos como demonstrativos de pesquisas: gráficos, índices, porcentagens, dados do MTE (Ministério do Trabalho) e do IBGE que tratam do tema desta pesquisa e demonstram resultados que auxiliam no cumprimento do objetivo desta.

A figura abaixo traduz a determinação da lei de cotas para as organizações. Pode-se notar a demonstração da quantidade de portadores de deficiência determinada para contratação, baseado na quantidade total de funcionários que ela possui.

Tabela 1 - Cota de PCD por número de empregados

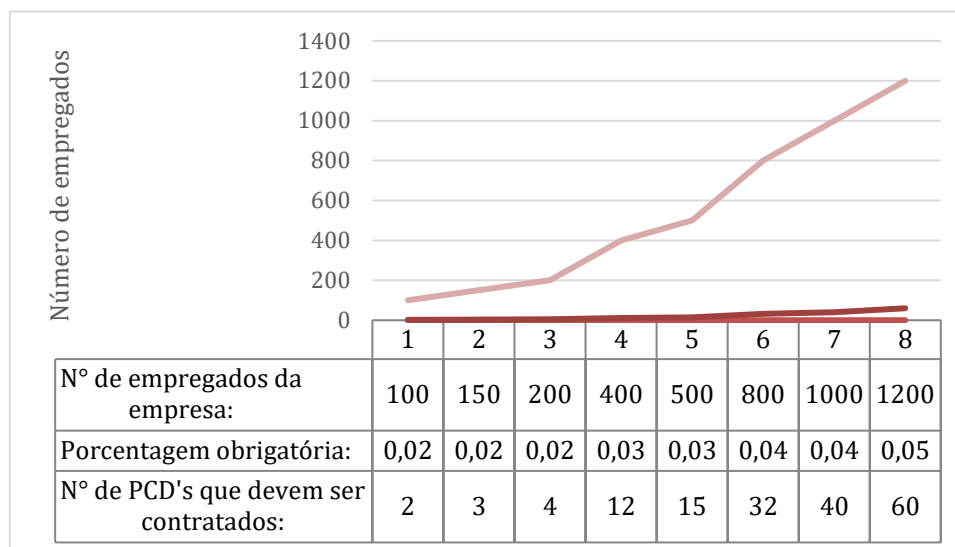
Número de empregados	Percentual de vagas
100 a 200	2
201 a 500	3
501 a 1000	4
Acima de 1001	5

**Fonte:** Adaptado de Lei de Cotas 8213/91

A porcentagem determinada na lei é de 2% para empresas com até 200 funcionários, de 3% no intervalo de 201 a 500 funcionários, de 4% de 501 até 1000 funcionários e de 1.001 funcionários em diante é necessário que haja ao menos 5% de contratados PDC (pessoas com deficiência).



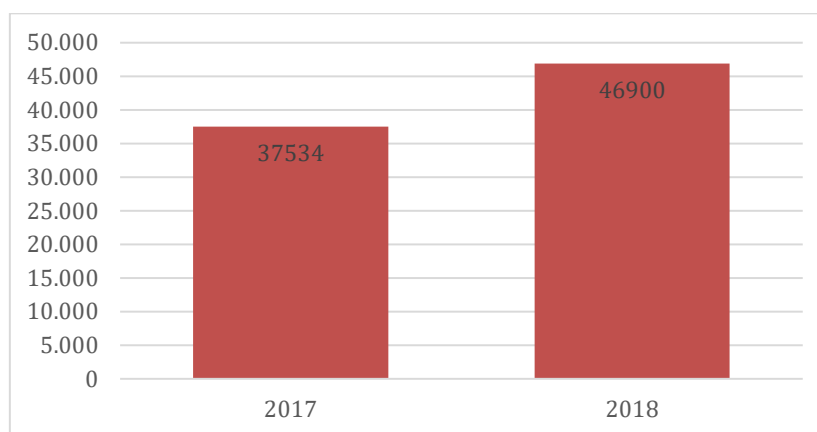
Gráfico 2: Exemplos de Porcentagem de Lei de Cotas



**Fonte:** Adaptado de Lei de Cotas 8213/91

O gráfico 2 mostra em exemplos de número 1,2,3 e seguindo, os exemplos de supostas empresas com determinados números de funcionário, mostrando assim, a quantidade de PCD's (pessoa com deficiência) que essa empresa seria obrigada a contratar de acordo com a Lei de Cotas 8213/91.

Gráfico 3: Exemplos de Porcentagem de Lei de Cotas



**Fonte:** Adaptado de Lei de Cotas 8213/91

Analisando o gráfico 3, podemos notar que em 2018, o ministério da economia afirma que foram contratados oficialmente, mais 46,9 mil pessoas com deficiência, e que em 2017 foram contratados mais de 37,5 mil. Comparando os números, podemos perceber que a inclusão de PCD's (pessoas com deficiência) finalmente vem crescendo no mercado de trabalho, mesmo que ainda as cotas obrigatórias não sejam oficialmente cumpridas, a diferença já é algo notório, e de muita importância, já que essas pessoas, vem tomando mais espaço em organizações. Porém, algumas causas que impedem a total inclusão, foram reconhecidas no artigo apresentado, através de autores, como falta de qualificações, preconceitos, baixa procura de vagas e processo indevido de contratações.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa e dados levantados demonstram que a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações é necessária, e que além de ser visto como um ato de humanidade e dever, é uma responsabilidade social que a corporação traz para a sua imagem cultura e clima.

Alguns fatores que impedem a contratação de pessoas portadoras de deficiência foram apresentados nessa pesquisa assim como possíveis soluções para essas questões, tais como: a consciência dos benefícios que uma contratação de pessoas com deficiência (PCD) pode beneficiar a organização e o contratado, que seria a imagem de uma empresa socialmente responsável que cumpre a lei de cotas corretamente, bem-vista aos olhos da comunidade, assim como patrocinadores e clientes.

Os benefícios apresentados nesta pesquisa aos contratantes de portadores de deficiência respondem à problemática levantada neste estudo, onde citações e dados demonstram a vantagem competitiva às empresas que praticam a inclusão de minorias.

Constatou-se que um processo de contratação especial também é válido para incluir as pessoas com deficiência (PCD) em uma organização, pois pode apresentar maior acessibilidade, confiança e melhor comunicação entre os envolvidos.

Foi possível analisar o crescimento da inclusão social e da consciência da responsabilidade do tema no Brasil por meio dos dados apresentados do Ministério da Economia, assim como a forte fiscalização do cumprimento de cotas realizadas nas organizações pelo Ministério do Trabalho e Emprego (TEM). Com receio das penalidades e prejuízos financeiros ocasionados pela falta do cumprimento da lei de cotas e com o aumento da fiscalização, as organizações se movem para respeitar e cumprir as normas da lei de cotas.

Ainda há um longo caminho para fazer com que todas as organizações cumpram a lei de forma justa, mas os empregadores que se comprometem ao cumprimento da lei passam por dificuldades, pois há baixa procura de emprego e escassez de qualificação por parte de portadores de deficiência.

Conclui-se então que o interesse deve vir das duas partes envolvidas e que há vias diferentes para que a responsabilidade social de uma corporação e a anulação de preconceito com o PCD (pessoas com deficiência) possam juntos obter um elevado aumento na inclusão social nas organizações.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, L. A. D., CARVALHO-FREITAS, M. N., & MARQUES, A. L. **Análise comparativa das percepções das pessoas com deficiência em relação à inserção no mercado formal de trabalho.** In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.), **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico.** p. 55-70. 2008.

APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de metodologia científica: um guia para a produção do conhecimento científico.** São Paulo: Atlas, 2004.



# IV SIMPÓSIO SUL-MATO-GROSSENSE DE ADMINISTRAÇÃO

ADMINISTRAÇÃO INOVADORA E SUSTENTÁVEL:  
ANÁLISE E PERSPECTIVAS

ISSN 2675-4185



ASHLEY, P., QUEIROZ, A., CARDOSO, A., SOUZA, A., TEODÓSIO, A., & BORINELLI, B. et al. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Saraiva. p. 6-42, 2003.

BAHIA, M. S., & SANTOS, E. M. **Práticas empresariais para a inclusão profissional de pessoas com deficiência**: um estudo de caso. p. 142-160, 2009.

BRASIL. Decreto nº 3298, de 20 de dezembro de 1999. **Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). > Acesso em: 19. mar. 2021. 18:20.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais**. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/rais> >. Acesso em: 26. mar. 2021. 17:29.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). > Acesso em: 19. Mar. 2021. 17:52.

BRASIL (1991). Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. *Diário Oficial de Brasília*, DF. 25 jul. 1991. Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8213-24-julho-1991-363650-publicacaooriginal-1-pl.html> >. Acesso em 13. abr. 2021. 13:31.

BRUMER, A., PAVEI, K., & MOCELIN, D. G. **Saindo da "escuridão": perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre**. 2004. Disponível em: < <https://seer.ufrgs.br/sociologias/article/view/5453/3102> >. Acesso em: 13 abr. 2021. 13:10.

CARVALHO, K. M. **Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho**. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.), **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. p. 30-54. 2009.

DALFOVO, Michael Samir; LANA, Rogério Adilson; SILVEIRA, Amélia. **Métodos quantitativos e qualitativos**: um resgate teórico. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, Blumenau, v.2, n.4, p.01-13, Sem II. 2008. Disponível em: < <file:///C:/Users/vanete/Downloads/MONOGRAFIAS%20M%C3%89TODOS%20QUANTITATIVOS%20E%20QUALITATIVOS.pdf> >. Acesso em: 23. mar. 2021. 18:22.

IBGE. **Censo demográfico de 2000**. Disponível em: < <https://www.ibge.gov.br/> >. Acesso em: 14. abr. 2021. 14:20.

INSTITUTO ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo, p.19-22, 2002. Disponível em: <https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/25.pdf>. Acesso em: 20. mar. 2021. 14:34.

LEI nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). > Acesso em: 15 mar. 2021.16:11.



LEI nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. **Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.** Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/110098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm). > Acesso em: 19 mar. 2021. 16:43.

LANCILLOTTI, S. S. P. **Deficiência e trabalho.** Campinas, SP: Autores Associados. p. 101, 2003.

**Ministério da economia.** 2009. Disponível em: < <https://www.gov.br/pt-br/orgaos/ministerio-da-economia> > Acesso em: 14. abr. 2021. 16:26.

MTE (ministério do trabalho e emprego). **Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).** Disponível em: < <https://empregabrasil.mte.gov.br/76/cbo/> >. Acesso em 15. mar. 2021. 11:42.

OLIVEIRA, Marileide Antunes; GOULART JÚNIOR, Edward; FERNANDES, José Munhoz. **Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho:** Considerações sobre Políticas Públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil. Revista Brasileira de Educação Especial, p. 219-232. 2009. Disponível em: < <https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/8636/S1413-65382009000200004.pdf?sequence=1s> > Acesso em: 23 mar. 2021. 16:19.

RIBAS, João. **Preconceito contra as pessoas com deficiência.** Cortez Editora, 2007.

RICHARDSON, Roberto J. **Pesquisa social:** métodos e técnicas. Atlas, 1989.

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. **Gestão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho,** Febraban - Federação Brasileira de Bancos, ago. 2006. Disponível em: < [http://inclusao.coppetec.coppe.ufrj.br/documentos/Cartilha\\_Gestao\\_de\\_pessoas\\_com\\_deficiencia.pdf](http://inclusao.coppetec.coppe.ufrj.br/documentos/Cartilha_Gestao_de_pessoas_com_deficiencia.pdf) >. Acesso em: 23 mar. 2021. 11:26.

SIPERSTEIN, Gary; ROMANO, Neil; MOHLER, Amanda; PARKER, Robin. **A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities,** Journal of Vocational Rehabilitation, p. 3-9, 1 jan. 2006. Disponível em: < [http://wintac-s3.s3.amazonaws.com/topic-areas/ta\\_511/Siperstein-2006-A-National-Survey-of-consumer-attitudes.pdf](http://wintac-s3.s3.amazonaws.com/topic-areas/ta_511/Siperstein-2006-A-National-Survey-of-consumer-attitudes.pdf) >. Acesso em: 23 mar. 2021. 13:33.

SOUTO, Silvani de. **Responsabilidade Social Empresarial: O papel Social das empresas de transporte urbano da Grande Florianópolis.** Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Julho de 2003. Disponível em: < <file:///C:/Users/Dell/Downloads/288078.pdf> >. Acesso em: 15. mar. 2021. 11:24.