



---

---

## A MOBILIZAÇÃO DAS EMPRESAS DO SETOR VAREJISTA PARA A RESPONSABILIDADE SOCIAL: UM ESTUDO EXPLORATORIO SOBRE A EMPREGABILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

**Ozana Rodrigues Boritza , Andreia Aleixo Duarte, Elaine Iara da Silva Santos**  
**Universidade Federal do Rondônia, Campus Professor Francisco Gonçalves Quiles, Cacoal, Rondônia, Brasil.**

### RESUMO

*A pesquisa tem como objetivo analisar como as empresas do setor varejista do município de Cacoal-RO estão se posicionando quanto á questões de responsabilidade social para promover a empregabilidade das pessoas com deficiência Trata-se de um estudo exploratório-descritivo com abordagem qualitativa, utilizando-se a pesquisa bibliográfica e de campo. Como técnica de pesquisa utilizou-se o roteiro semi-estruturado em entrevistas os gestores de 07 empresas do setor varejista do município de Cacoal/RO. A pesquisa foi realizada no período de 12 a 26 de novembro de 2019. Após a análise, constatou-se na pesquisa que as empresas varejistas do município de Cacoal, possuem conhecimento a respeito da lei de cotas, porém as empresas que estão contratando PcD, só fazem para se adequar a legislação e não como uma prática da responsabilidade social. Contudo todas as empresas pesquisadas possuem meios de acessibilidade, como rampas, estacionamento e sanitários com barra horizontal, que facilitam a vida das PcD.*

**PALAVRAS-CHAVE:** *Pessoas com Deficiência. Responsabilidade Social das Empresas. Inclusão Social. Setor Varejista.*

### INTRODUÇÃO

A pesquisa busca uma abordagem sobre a responsabilidade social das empresas no que tange a inserção em seus quadros de funcionários de pessoas portadoras de deficiências. Tem como objetivo responder de que forma as empresas do setor varejista estão contribuindo para a promoção da empregabilidade das pessoas com deficiência no município de Cacoal – RO. Visando contribuir com pesquisas já existentes para que desperte nas empresas iniciativas que promovam a responsabilidade social, e questões como, enfrentar o preconceito nas relações humanas e comerciais da empresa.

Para responder a questão proposta, o presente trabalho teve como objetivo geral analisar as práticas de Responsabilidade Social adotadas por empresas do setor varejista para a promoção da empregabilidade das pessoas com deficiência do município de Cacoal/RO.

Quanto à metodologia de pesquisa utilizada, trata-se de um estudo exploratório-descritivo com uma abordagem qualitativa, utilizando-se a pesquisa bibliográfica e de campo, com coleta de dados por meio de roteiro semi-estruturado em entrevistas com os gestores das empresas do setor varejista do município de Cacoal/RO. O método utilizado foi o dedutivo. Onde foram entrevistadas 07 (sete) empresas do setor varejista,



e a coleta de dados foi realizada no período de 12 a 26 de novembro de 2019.

As exigências que as empresas fazem ao contratar a PcD para o quadro funcional da empresa são as mesmas exigências aos demais funcionários, como assiduidade, disposição, comprometimento, e qualificação profissional. Entretanto a falta de qualificação é um dos empecilhos citados pelas empresas que dificultam a inserção, e o desempenho das PcD na empresa, que geralmente são colocadas em funções da base da pirâmide das empresas e dificilmente conseguiram progredir da função inicial desempenhada na empresa.

### **A RESPONSABILIDADE SOCIAL E A EMPREGABILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

A responsabilidade social das empresas pode ser vista como aquela que é assumida perante a sociedade na utilização de fatores que possibilitam a agregação de benefícios para a gestão da empresa e para a sociedade, tais como a geração de empregos, o pagamento de salários dignos e a melhoria na qualidade de vida dos empregados e também da qualidade do trabalho prestado.

De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2010) no Brasil existem 45.606.048 pessoas com algum tipo de deficiência, representando 23,9% da população brasileira. Entre as deficiências investigadas estão: deficiência auditiva, visual, motora, intelectual e mental.

No entanto, a SNPD afirma que não se pode dizer que a lei de cotas não é cumprida pela falta de profissionais com deficiências disponíveis no mercado de trabalho, pois no censo do IBGE (2010) mostra que entre as pessoas com deficiência em idade ativa, 23,7 milhões não estavam ocupadas (SNPD 2014).

Para Santos (2008, p. 12) as limitações apresentadas pelas deficiências mais graves como as mais leves exigem que o Estado tome iniciativas como “políticas de inclusão no mercado de trabalho, ações de inclusão na educação ou políticas de assistência social” que incluam as pessoas com deficiências no meio social e que as protejam.

A lei nº 8.213/1991 prevê a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ocorre que essa inclusão é excludente, por não fazer exigências quanto ao tipo de deficiência para preenchimento das vagas reservadas a cotas, assim, as empresas em geral selecionam os portadores que acham mais convenientes (RIBEIRO; CARNEIRO 2009).

Para Hansel (2009) o que dificulta a inserção de pessoas com deficiências é a forma com que os empresários os caracterizam, como pessoas incapazes e sem experiências. As empresas que contratam apenas para cumprir a lei de cotas, não se preocupam em preparar o ambiente onde o deficiente pode atuar, o que acarreta em dificuldades para o exercício da função;

Desse modo, a contratação de pessoas com deficiência deve ser vista como qualquer outra contratação, eis que se espera do trabalhador, em quaisquer condições, profissionalismo, dedicação e assiduidade; enfim, atributos ínsitos a qualquer empregado. Não se quer assistencialismo, e sim oportunidades e acessos (RIBEIRO, 2012).

O público alvo da pesquisa foram os gestores das principais lojas do setor varejista do município de Cacoal, conforme pode ser observado na tabela 03. Ressalta-se, que a escolha desses ramos justificou-se por representarem os principais segmentos do varejo no município de Cacoal e pela sua importância no desenvolvimento econômico e social do município.

**Tabela 01: Ramo, tempo de atividade e número de funcionários das empresas pesquisadas.**

Ramos	Tempo de Atividade	Número de Funcionários
Supermercado	10 anos	123
Supermercado	26 anos	183
Cerâmica	31 anos	102
Loja de móveis e eletrodomésticos	50 anos	110 (filial)
Supermercado	25 anos	105
Materiais para Construção	20 anos	120
Concessionária de veículos, peças e serviços automotivos.	10 anos	105

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Quanto ao universo da pesquisa, foi realizado um levantamento das principais empresas do setor varejista junto à Câmara de Dirigentes e Lojistas de Cacoal (CDL) e Secretaria Municipal de Indústria, Comércio e Turismo de Cacoal. Após o levantamento das principais empresas do setor varejista, as mesmas foram classificadas por ramo de atividade e também por se enquadrarem no artigo 93 da Lei nº.8.213/1991, a qual obriga as empresas que possuam mais de 100 funcionários a contratar pessoas com deficiências.

A pesquisa foi realizada no período de 12 a 26 de novembro de 2019, no município de Cacoal/RO, nas empresas varejistas que se enquadravam na Lei nº. 8.213/1991.

Para o tratamento de dados foi adotada a análise de conteúdo, que é uma técnica de levantamento de dados, onde emprega textos, informações já colhidas, falas, feita depois da coleta. A análise de conteúdo tem por objetivo analisar o conteúdo obtido pela pessoa que forneceu os dados, procurando aprofundar na veracidade das respostas, o quanto é lógica, coerente e, também averigua eventuais distorções e omissões voluntárias (MICHEL, 2005; GIL, 2010).

Por fim, de posse das entrevistas procedeu-se a compilação dos dados por meio de gráficos, tabelas e análise de conteúdo e por fim a análise dos resultados, os quais estão evidenciados na seção 3. A análise de conteúdo tem por objetivo analisar o conteúdo obtido pela pessoa que forneceu os dados, procurando aprofundar na veracidade das respostas, o quanto é lógica, coerente e, também averigua eventuais distorções e omissões voluntárias. Por fim, o tratamento dos dados, a conclusão e a interpretação, tem o objetivo de tornar os dados válidos e com significado. E à medida que as informações são comparadas com outras já existentes, pode-se chegar a grandes generalizações, tornando a análise de conteúdo um dos mais importantes instrumentos para análise para comunicação de massa (MICHEL, 2005; GIL, 2010).

## METODOLOGIA

Esta seção trata dos procedimentos metodológicos que foram adotados para a realização da pesquisa, de acordo com os objetivos propostos. A metodologia utilizada incluiu simultaneamente a abordagem qualitativa, com o método de estudo de campo e com as técnicas de entrevistas e visitas *in loco*.

A pesquisa de campo, segundo (LAKATOS, MARCONI 2001) é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.

A abordagem qualitativa, para Sampieri et al (2013) explora os fenômenos em profundidade, onde o pesquisador formula um problema, mas não segue um processo claramente definido é conduzido em ambientes naturais, os significados são extraídos dos dados, admitindo a subjetividade. Neste contexto, a pesquisa qualitativa possibilitou conhecer e analisar as práticas de responsabilidade

social adotada por empresas do setor varejista para a promoção da empregabilidade das pessoas com deficiência do município de Cacoal.

Quanto ao método, a pesquisa se configura como dedutiva. Medeiros (2011) afirma que o método dedutivo parte do geral para o particular, de enunciados gerais dispostos em ordem, para chegar a uma conclusão particular.

Como técnica de pesquisa, foi adotada a entrevista com questionário semiestruturado e visita *in-loco*. A entrevista semiestruturada combina perguntas fechadas e abertas, onde o entrevistador tem a liberdade de explorar a situação, e obter maiores informações sobre o assunto abordado, podendo inserir perguntas durante a entrevista que auxiliem para um melhor entendimento, além de possibilitar ao entrevistado discorrer sobre o tema em questão sem se prender a indagação formulada (MINAYO, 2011).

## ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados os resultados das entrevistas realizadas com os gestores das 07 (sete) empresas do setor varejista de forma qualitativa à luz do referencial teórico, o qual permitiu analisar as práticas de Responsabilidade Social adotadas por empresas do setor varejista para a promoção da empregabilidade das pessoas com deficiência (PcD).

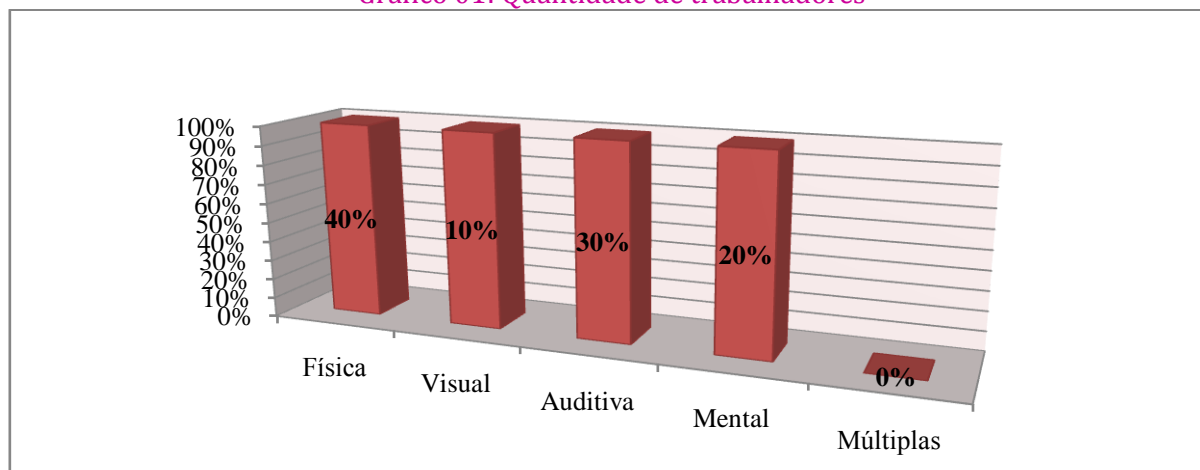
O primeiro assunto abordado pela presente pesquisa refere-se à questão do conhecimento das empresas a respeito da lei nº. 8.213/1991, referente às cotas para pessoas com deficiências, contudo, das 07 (sete) empresas do setor varejista pesquisadas, 05 (cinco) empresas informaram que conhecem e possuem em seu quadro de funcionários PcD, porém 02 (duas) empresas afirmam possuir o conhecimento a respeito da lei, mas não possui nenhuma PcD no quadro da empresa, alegando ter dificuldades de encontrar o tipo de mão de obra necessária para a empresa neste perfil de funcionários.

No entanto, verificou-se na pesquisa que 80% das empresas pesquisadas somente contratam as PcD para o seu quadro de funcionários para o cumprimento da legislação e ainda ressaltaram que se não existisse a obrigatoriedade, talvez não contratasse as PcD para o seu quadro funcional. Para Bahia e Schommer (2009) as pessoas com deficiência são vistas como sem experiências e improdutivas e isso se deve a uma herança cultural e história de preconceito, discriminação e desigualdade social. E, mesmo que a legislação contribuisse para reduzir esse comportamento, não seria o suficiente para garantir a efetiva inclusão. Pois, torna-se necessário combinar o incentivo e o engajamento voluntário das empresas em questões sociais frisando sua capacidade de transformação e inovação do ambiente em que atua.

Hansel (2009) ressalta ainda, que quando as empresas estão contratando pessoas com PcD apenas para cumprir a obrigatoriedade da lei, podem surgir dificuldades no preenchimento das vagas, pois como as empresas não estão habituadas a esse tipo de convívio social, acabam não estando preparadas para capacitar esses profissionais para preencher a vaga dentro da empresa e desenvolver as respectivas atividades. Assim, passa a ter como resultado o preconceito, que caracteriza esses PcD como incapazes e faz com que as empresas não se empenhem em contratar os PcD, como determina a legislação.

No que se refere aos tipos de deficiências encontradas nas empresas pesquisadas destaca-se: às pessoas com deficiências mental, auditiva, visual e física, conforme pode ser observado no gráfico 01.

Gráfico 01: Quantidade de trabalhadores



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Para Ribeiro e Carneiro (2009) as empresas em seus processos de seleções escolhem pessoas em que suas deficiências sejam consideradas como mínima, para que a empresa não precise fazer grandes adaptações em seus postos de trabalho. Assim, o PcD pode desenvolver suas atividades sem maiores transtornos para a empresa. Contudo, isso justifica uma presença maior de pessoas com deficiência física, pois para a empresa diminuir as barreiras arquitetônicas para construir a acessibilidade é muito mais cômodo. E, no que se refere às contratações de pessoas com deficiência auditiva, as empresas também dão certa preferência, uma vez, que às necessidades desses profissionais são de se relacionarem por meio da comunicação, não exigindo da empresa adaptações físicas, que significa menos investimento (FEBRABAN 2006).

Quanto ao processo de contratação, 100% das empresas do setor varejistas informaram realizar um processo seletivo específico que ocorre em parceria com o Centro de Reabilitação Neurológica Infantil da cidade de Cacoal – CERNIC. O CERNIC verifica quais pessoas PcD que possuem perfil para a vaga disponibilizada pela empresa. Normalmente, o processo de entrevista e contratação é realizado na sede da própria empresa. O contrato de trabalho com o PcD é por tempo determinado, que é o contrato de três meses onde a pessoa passa pela experiência e ao fim desse período passa por uma avaliação e se a pessoa corresponder ao que a empresa precisa é feito o contrato por tempo indeterminado.

No que tange as competências e habilidades necessárias para inserir as PcD nas empresas, 100% das empresas pesquisadas alegam que devem possuir habilidades e competências comuns a qualquer trabalhador tais como: assiduidade, disposição, comprometimento, qualificação profissional e empenho para realizar os trabalhos que lhes são confiados dentro da empresa. Num mercado de trabalho marcado pela competitividade, exige-se dos trabalhadores escolaridade, qualificação e domínio de tecnologias, e para que a PcD assuma um espaço no mercado produtivo é preciso se qualificar, valorizando suas potencialidades, respeitando suas limitações (HANSEL, 2009).

Entre as dificuldades encontradas pelas empresas em possuir os PcD em seu quadro de funcionários, 20% das empresas disseram que não encontram nenhuma dificuldade, 20% disseram ter dificuldade de adequar o funcionário a um serviço de acordo com a necessidade, 60% das empresas disseram ter dificuldade de comunicação com os funcionários com que têm deficiência mental e auditiva, pois eles muitas vezes não compreendem o que é dito. Assim para Laraia (2009) a falta de informação quanto a maneira de interagir com uma PcD pode prejudicar a relação entre os funcionários com deficiências e os demais funcionários da empresa, pois cria obstáculos para um efetivo relacionamento, é interessante que a empresa prepare os funcionários que irão se relacionar com as PcD criando políticas de eliminação de barreiras atitudinais, e programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos demais funcionários quanto a diversidade humana.



Quando perguntado para as empresas do setor varejista se havia algum processo de acompanhamento da PcD, apenas 20% das empresas pesquisadas responderam que as PcD que fazem parte do seu quadro funcional são acompanhadas juntamente com os demais funcionários, não fazendo nenhuma exclusão entre os mesmos. Já 80% das empresas responderam que os funcionários PcD que fazem parte do seu quadro funcional, sempre possuem um monitor para auxiliar quando surgir às dificuldades de realização de alguma tarefa que lhe foi designada e sempre que necessário realizam uma rotatividade dentro da empresa que seja compatível com as habilidades da PcD.

Pode-se verificar durante a pesquisa, que 100% das empresas pesquisadas possuem meios de acessibilidade, como estacionamentos, pisos antiderrapantes, rampas, sanitários com barra horizontal, conforme evidencia a figura 03. No entanto, percebeu-se que 20% das empresas pesquisadas não possuem espaço físico adequado para funcionários PcD cadeirantes, o que dificulta a sua locomoção. Para a PcD a acessibilidade nos ambiente em que precisa frequentar tem importância significativa. Empresas que possuem um ambiente acessível garantem o direito de ir e vir e a pratica da cidadania das PcD. Além de prestar um serviço de qualidade a seus funcionários e clientes se consolidam como empresa consciente de sua responsabilidade social (FEBRABAN, 2006).



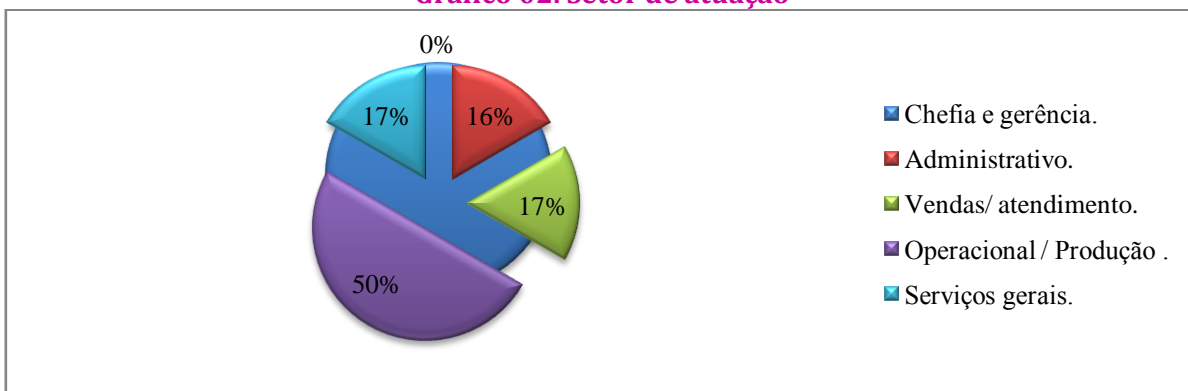
**Figura 02: Principais meios de acessibilidade encontrados nas empresas do setor varejista**

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

No que se refere à reação dos funcionários da empresa, ao terem que conviver com uma PcD 100% das empresas pesquisadas disseram que os funcionários no momento da contratação das PcD tiveram uma reação positiva. Entretanto, os funcionários apresentaram certo receio em conviver com as PcD acreditando não saberem lidar com algumas situações que poderiam surgir dentro da empresa. As empresas devem incentivar o convívio entre os funcionários sem deficiência, clientes e colaboradores, com os funcionários com deficiência, pois somente assim, estará promovendo a verdadeira inclusão. Não basta apenas contratar, mas sim proporcionar um ambiente onde à pessoa com deficiência possa interagir e trocar experiências com os demais integrantes da empresa (ETHOS 2002).

Quanto ao setor de atuação das PcD nas empresas pesquisadas, destacou-se o setor operacional que representou 42,86%, no setor administrativo foram encontrados 14,28% das PcD, conforme pode ser observado no gráfico 02.

**Gráfico 02. Setor de atuação**

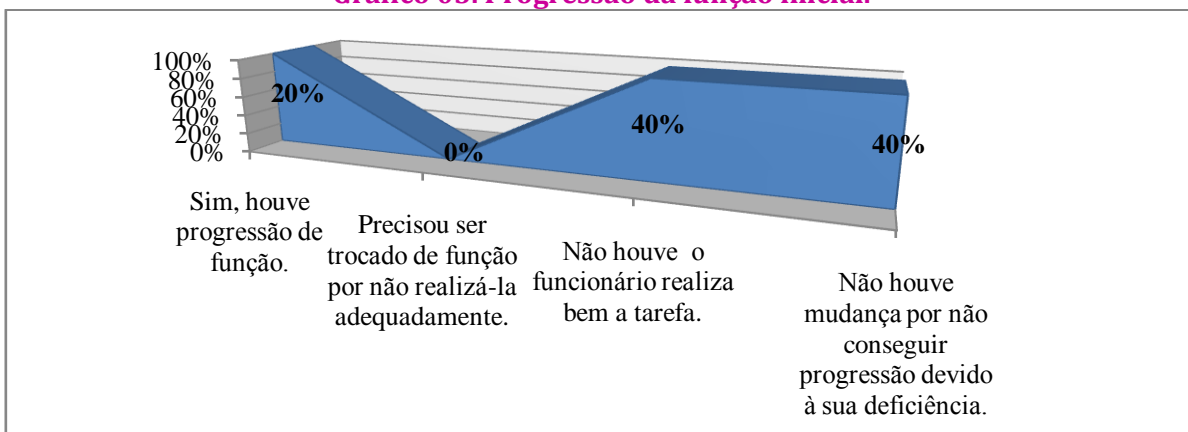


Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Contudo, Gonçalves (2011) argumenta que a maior parte das PcD são alocadas em setores da base da pirâmide das empresas, e esta situação pode ser justificada pela baixa qualificação que os PcD possuem, e num contexto de grandes mudanças tecnológicas, as empresas exigem que os funcionários que se interessem em ocupar cargos de grande importância nas empresas, busquem se qualificar, aprimorando suas habilidades e consequentemente aumentando a oportunidade de seu crescimento profissional.

Já a respeito da progressão da função das PcD nas empresas pesquisadas, apenas 20% das PcD obtiveram progressão da função inicial, como pode-se observar no gráfico 03.

**Gráfico 03. Progressão da função inicial.**



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Questionadas as empresas a respeito da promoção dos PcD, 40% das empresas pesquisadas alegaram que as PcD que fazem parte do quadro funcional da empresa não demonstram interesse em crescer na empresa, por isso permanecem na função inicial. Neste sentido, Gonçalves (2011) acrescenta que encontrar candidatos para vagas destinadas a PcD com qualificação e o perfil exigido no processo de recrutamento e seleção é um processo que exige das empresas um grande esforço. Contudo, muitas vezes esses profissionais não são encontrados, pois as empresas acabam flexibilizando o processo para preencher a vaga e cumprirem a legislação.

Quando interrogados a respeito do desempenho dos funcionários PcD, 80% das empresas avaliaram o desempenho dos funcionários como bom, pois consideram que os PcD possuem bom relacionamento com os demais funcionários, e, muitas vezes produzem até mais que os funcionários sem deficiência.

Ressalta-se, que os funcionários PcD que fazem parte do quadro das empresas possuem deficiências imperceptíveis, e muitas vezes seus clientes e fornecedores nem percebem que a empresa possui funcionários com PcD em seu ambiente. Contudo, 80% das empresas responderam não terem percebido nenhum retorno com a contratação de PcD e 20% das empresas pesquisadas disseram que essas ações melhora a imagem da empresa, além de dar oportunidade de emprego a PcD.

Para Herculano (2004) a inclusão da PcD no mercado de trabalho como exercício da responsabilidade social nas empresas é uma ação que percorrerá um longo caminho até conscientizar as organizações a se sensibilizarem quanto seu papel social em dar oportunidades as essas pessoas. Além de dever legal, deve se despertar nas empresas a motivação ética para adotar uma política inclusiva em relação à PcD. Pois quando a inclusão é feita da maneira correta, que é preparando os funcionários e o ambiente para receber a PcD, o qualificando e colocando num serviço adequado as suas limitação, tanto a imagem, como o valores da empresa são beneficiados (ETHOS 2002).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar as práticas de responsabilidade social desenvolvidas pelas empresas do setor varejista, do município de Cacoal, para promover a empregabilidade das pessoas com deficiência, bem como analisar a aplicabilidade da lei de cotas nas empresas pesquisadas.

A responsabilidade social é um assunto pouco difundido nas empresas varejistas pesquisadas do município de Cacoal. Onde a inclusão das PcD são motivadas pelo cumprimento da legislação, mesmo com o poder de transformação que as empresas possuem percebe-se a falta de engajamento voluntário das empresas em questões sociais.

Verificou-se por meio da pesquisa que as empresas varejistas do município de Cacoal/RO, possuem conhecimento a respeito da lei de cotas, porém as empresas que estão contratando PcD. E, as empresas que contratam, fazem somente para se adequar a legislação e não como uma prática da responsabilidade social. Contudo, todas as empresas pesquisadas possuem meios de acessibilidade, como rampas, estacionamento e sanitários com barra horizontal, que facilitam a vida das PcD.

Assim, considerando o que dispõe a lei nº. 8.213/1991 pode-se dizer que as empresas varejistas pesquisadas estão apenas cumprindo o que determina a lei de cotas. Mas vale ressaltar, que mesmo existindo uma inclusão forçada por parte das empresas, ainda assim, torna-se um diferencial na vida das PcD, que só ingressaram no mercado de trabalho por intermédio dela. Porém a falta de fiscalização e de incentivos faz com que muitas empresas deixem de contratar, ou contratem só o determinado na lei e não se esforcem para adequar o ambiente da empresa para inserir a PcD.

Os resultados apontaram que as práticas de responsabilidade social desenvolvidas pelas empresas do setor varejista, do município de Cacoal/RO, para promover a empregabilidade das pessoas com deficiência, atenderam parcialmente os objetivos propostos nesta pesquisa, pois as ações evidenciadas nas empresas do setor varejista ainda são muito incipientes com relação ao referencial teórico estudado.

Verificou-se por meio da pesquisa que as empresas varejistas do município de Cacoal, possuem conhecimento a respeito da lei de cotas, porém as empresas que estão contratando PcD, só fazem para se adequar a legislação e não como uma pratica da responsabilidade social. Contudo todas as empresas pesquisadas possuem meios de acessibilidade, como rampas, estacionamento e sanitários com barra horizontal, que facilitam a vida das PcD.

## REFERÊNCIAS

BAHIA, Melissa Santos; SCHOMMER, Paula Chies. **Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência: Aprendendo com as Práticas Cotidianas de uma Experiência Empresarial.** XXXIII Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. São Paulo: EnANPAD, 2009. Disponível em <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR2312.pdf>> Acesso em: 14 de Abr. de 2015.



- \_\_\_\_\_. **Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência em uma Experiência no Brasil e outra em Portugal:** Desafios Comuns, Caminhos Diferentes. Pesquisas e Práticas Psicossociais 6(1), São João Del-Rei, janeiro/julho 2011. Disponível em: <[http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/volume6\\_n1/Bahia\\_%26\\_Schommer.pdf](http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/volume6_n1/Bahia_%26_Schommer.pdf)> Acesso em: 17 de Jul. de 2015
- BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm)> Acesso em 24 de Maio de 2015.
- \_\_\_\_\_. 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 25 de Nov. de 2014.
- ETHOS, Instituto. **Responsabilidade Social Empresarial nos Processos Gerenciais e nas Cadeias de Valor.** São Paulo: Instituto Ethos, 2006. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/cedoc/responsabilidade-social-empresarial-nos-processos-gerenciais-e-nas-cadeias-de-valor-junho2006/#.VRQk2vnF9qU>> Acesso em 26 de Março de 2015.
- \_\_\_\_\_. **O que as Empresas podem fazer pela Inclusão das Pessoas com Deficiência.** Coord. Marta Gil. - São Paulo: Instituto Ethos, 2002. ISBN 85-88046-04-0. Disponível em <[http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes\\_pt/Institucional/BNDES\\_Transparente/Pro-equidade\\_de\\_genero/inclusao\\_das\\_pessoas\\_com\\_deficiencia.pdf](http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Institucional/BNDES_Transparente/Pro-equidade_de_genero/inclusao_das_pessoas_com_deficiencia.pdf)> Acesso em 23 de Abril de 2014.
- FEBRABAN - Federação Brasileira de Bancos. **População com deficiência no Brasil – fatos e percepções.** São Paulo, 2006. Disponível em: <[http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Livro\\_Popula%27ao\\_Deficiencia\\_Brasil.pdf](http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Livro_Popula%27ao_Deficiencia_Brasil.pdf)>. Acesso em 17 de Março 2015.
- GONÇALVES, Brenda Gerken Almada de Abreu. **O papel da empresa na inclusão das pessoas com deficiência.** Dissertação (Mestrado) Faculdade de Direito Milton Campos, Nova Lima, 2011. Disponível em <[http://www.mcampos.br/posgraduacao/mestrado/dissertacoes/2011/brendagerkenalmada\\_deabreugoncalvesopapelempresainclusao\\_pessoas\\_com\\_deficiencia.pdf](http://www.mcampos.br/posgraduacao/mestrado/dissertacoes/2011/brendagerkenalmada_deabreugoncalvesopapelempresainclusao_pessoas_com_deficiencia.pdf)>. Acesso em 27 de Abr. de 2015.
- HANSEL, Tânia Dubou. **A empregabilidade de pessoas com deficiências: possibilidades e limitações.** Cuiabá – MT. Out. 2009. Disponível em <[http://bento.ifrs.edu.br/site/midias/arquivos/201007111045971tania\\_dubou.pdf](http://bento.ifrs.edu.br/site/midias/arquivos/201007111045971tania_dubou.pdf)> Acesso em 27 de Nov. 2014.
- HERCULANO, Tatiana Cristina et al. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho como exercício de responsabilidade social.** Instituto Presbiteriano Mackenzie 2004. Disponível: <<http://www.mackenzie.br/dhtm/seer/index.php/jovenspesquisadores/article/viewFile/792/327>> Acesso em 07 de Abr. de 2015.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico 2010.** Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/estadosat/temas.php?sigla=ro&tema=censodemog2010\\_defic](http://www.ibge.gov.br/estadosat/temas.php?sigla=ro&tema=censodemog2010_defic)> Acesso em 14 de Nov. de 2014.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas 2001.
- LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho.** 2009.197p. Dissertação (Mestrado em direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp121701.pdf>> Acesso em 14 de Nov. de 2014.

- MEDEIROS, João Bosco. **Redação científica: a prática de fichamentos, resumos, resenhas.** 11. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e Pesquisa Científica em Ciências Sociais.** São Paulo: Atlas, 2005.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade.** Petrópolis: Vozes, 2011.
- RIBEIRO, Tatiana Salim. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a ineficácia da aplicação da lei de cotas nas empresas privadas.** In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 101, jun 2012. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11835](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11835)>. Acesso 20 de Nov. 2014
- RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. **A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** *On-line version* ISSN 1984-9230 *Organ. Soc.* vol.16 n.º.50 Salvador Jul/Set. 2009. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/osoc/v16n50/08.pdf>> Acesso 26 de Nov. de 2014.
- SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María del Pilar Baptista. **Metodologia de Pesquisa.** 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.
- SANTOS, Wederson Rufino dos. **Pessoas com deficiência: nossa maior minoria.** *Physis* vol.18 n.º. 3 Rio de Janeiro Sept. 2008. ISSN 0103-7331. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-73312008000300008&lang=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-73312008000300008&lang=pt)> Acesso em 06 de Mar. de 2015.
- SNPD - Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **O Mercado de Trabalho para as Pessoas com Deficiência.** 2014. Disponível em <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/node/767>> Acesso em 27 de Nov. de 2014.