

## **A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E A VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE: UM OLHAR SOBRE A PESSOA COM DEFICIÊNCIA FÍSICA**

Ana Valéria Vargas Pontes (FMG) – avvPontes@uol.com.br  
Cristiane Magalhães Vargas (FMG) – cristianemagalhaesdesign@gmail.com  
Patricia Pogianela de Arruda (FMG) – patriciapogianella@yahoo.com.br  
Raphaella Valadares de Almeida (FMG) – raphaela.v@hotmail.com  
Victor Miranda de Oliveira (FMG) – victor91jf@yahoo.com.br

### **Resumo**

No contexto organizacional atual, o desenvolvimento de uma organização deve estar inteiramente alinhado a Responsabilidade Social e a valorização da diversidade. Nesta perspectiva, este estudo tem por objetivo investigar as práticas de Responsabilidade Social adotadas pela empresa, tendo em vista a valorização da diversidade. Este artigo fez um recorte conceitual da valorização da diversidade com foco na pessoa com deficiência. A metodologia utilizada foi uma pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo de caráter quantitativo e qualitativo. Após a pesquisa percebeu-se que mesmo em meio a muitos desafios no exercício da Responsabilidade Social voltado para ações de valorização da diversidade, já existe uma preocupação que tem desencadeado posturas empresariais no sentido de construir políticas para tornar nos ambientes laborais tornando-os propícios para receber as pessoas com deficiência física.

**Palavras-chave:** Responsabilidade Social. Valorização da diversidade. Pessoa com deficiência.

### **1 Introdução**

A sustentabilidade é um tema muito presente dentro das organizações atuais. A adoção de práticas que contemplam os três pilares da sustentabilidade: o econômico, o ambiental e o social, com destaque para esse último que torna a organização mais humana e com uma imagem melhor perante os seus concorrentes.

Sendo assim, a preocupação com a Responsabilidade Social tornou-se frequente nas organizações, tanto em relação ao público externo quanto ao interno.

Dessa forma, para elaboração deste estudo, tem-se como questão de investigação: Qual é a percepção das pessoas com deficiência sobre as ações da empresa na valorização da diversidade e especificamente da pessoa com deficiência?

A partir da questão proposta é delineado o objetivo geral deste estudo que é investigar sobre as práticas de responsabilidade social das empresas no que tange a valorização da diversidade

com foco na pessoa com deficiência. Já os objetivos específicos consistem em definir a responsabilidade social empresarial e discorrer sobre os indicadores do Instituto Ethos, com foco na Valorização da diversidade, bem como pesquisar se as empresas têm desenvolvido ações para favorecer a entrada e a permanência da pessoa com deficiência física no ambiente de trabalho.

Para atingir o objetivo pré-estabelecido, a metodologia utilizada foi uma pesquisa de caráter exploratório, que se utilizou de uma pesquisa bibliográfica, realizando uma revisão dos autores Karkotli; Aragão (2008), Alencastro (2012), Pinto; Coutinho; Melo (2014) dentre outros pesquisadores no contexto apresentado, e bem como consultas a sites relacionados com o estudo. É uma pesquisa de campo de caráter qualitativo e quantitativo, na qual o primeiro momento fez uma entrevista semiestruturada, e para a pesquisa quantitativa o instrumento utilizado foi a aplicação de questionários a pessoas com deficiências físicas que estão ou já estiveram inseridos no mercado de trabalho e que residem na cidade de Juiz de Fora, Minas Gerais.

Este artigo estruturou-se a partir desta introdução como seção um, logo após fez-se a revisão da literatura começando com a seção dois que discorre sobre a Responsabilidade Social Empresarial, bem como os indicadores Ethos de Responsabilidade Social, já na seção três abordou-se sobre a questão da valorização da diversidade, na seção quatro tratou-se da metodologia e análise da pesquisa, e por fim as considerações finais.

## **2 Responsabilidade Social Empresarial**

As empresas em nossa sociedade estão buscando novas formas de gestão que vai além dos modelos tradicionais, não se baseando apenas na obtenção do lucro, mas também levando em consideração a comunidade no seu entorno, buscando valores ligados à qualidade de vida e proteção do meio ambiente.

Para Karkotli; Aragão (2008) a Responsabilidade social empresarial deve ser entendida como a obrigação que a organização tem de responder por ações próprias ou ações de quem ela esteja ligada, e que a partir daí compreende-se uma organização como um agente de transformação social, influenciando e sofrendo influências dos atores da sociedade. Karkotli; Aragão (2008) destacam ainda que a responsabilidade social empresarial está ligada à estratégias e práticas voltadas para o engajamento da organização através de caridade ou investimentos em projetos sociais.

Já Alencastro (2012) diz que a responsabilidade social empresarial vai além de uma postura mercadológica, é um selo de qualidade, conjunto de valores éticos e de transparência que envolve um bom relacionamento entre trabalhadores, fornecedores, comunidade, clientes e

governo. De acordo com o conselho mundial para o desenvolvimento sustentável (WBCSD, 2010), a responsabilidade social é toda ação que contribui para uma melhor qualidade de vida na sociedade, ou seja, é um compromisso que a empresa tem para um desenvolvimento econômico sustentável.

Tanaka e Manzini (2005) constataram que a absorção da mão-de-obra pelas organizações fica comprometida devido à ação negativa do preconceito em relação pessoas consideradas diferentes. Cabe ressaltar que uma das formas de metodologias adequadas às políticas de diversidade e ao modelo de Responsabilidade Social Empresarial é a não discriminação, em que não deve haver discriminação de cor, nacionalidade, religião, deficiência física, gênero, orientação sexual, afiliação a sindicato ou partido político.

Karkotli; Aragão (2008) diz que entre os múltiplos aspectos que identificam a organização como socialmente responsável está a geração de valor para os agentes internos, que são os proprietários, investidores e colaboradores, justificando assim os recursos financeiros, humanos e materiais utilizados pela empresa. E também a geração de valor para os agentes externos, que são os consumidores, governo e mercado como um todo, disponibilizando bens ou serviços seguros e adequados para melhorar a vida das pessoas.

Segundo Cotrim (1999) para a empresa ser considerada socialmente responsável, é necessário investir em um ambiente de trabalho saudável para gerar satisfação de clientes e consumidores. O autor ainda afirma que a responsabilidade social interna tem como foco seus empregados e seus dependentes, com o objetivo de motivá-los para obter um resultado de desempenho ótimo. Já a responsabilidade social externa tem como foco a comunidade mais próxima à empresa, com isso adquire o status de empresa cidadã.

De acordo com Ashley (2002) os funcionários que trabalham em empresas socialmente responsáveis têm orgulho de fazer parte da equipe trazendo um bem estar no ambiente de trabalho, maximizando os resultados e trazendo sustentabilidade para as suas estratégias. Diante disso, é perceptível que além das obrigações estabelecidas por lei, a organização assume obrigações de caráter moral, contribuindo dessa forma para o desenvolvimento sustentável do entorno.

## **2.1 Os indicadores Ethos de Responsabilidade Social**

O Instituto Ethos (2009) afirma que os indicadores de responsabilidade social são ferramentas que a organização pode utilizar para avaliar a eficácia das iniciativas e metas planejadas, bem como direcionar as suas estratégias. Da mesma maneira com que se acompanham as estratégias e práticas empresariais para a lucratividade e competitividade, é necessário identificar necessidades e apontar deficiências das iniciativas de responsabilidade social.

Ainda segundo o Instituto Ethos (2009), responsabilidade social empresarial é uma forma de gestão que pode ser caracterizada pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona, preservando recursos ambientais e culturais, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.

Sendo assim, o Instituto Ethos (2013) desenvolveu indicadores focados no Público Interno, por meio de métodos que abrangem os seguintes temas: Diálogo e participação, Respeito ao indivíduo e Trabalho decente. Este artigo fez um recorte conceitual que se encontra dentro do respeito ao indivíduo, cujo foco está na valorização da diversidade.

Esses indicadores se apresentam como uma ferramenta necessária para a organização, pois com ela torna-se possível mensurar o grau de Responsabilidade Social dentro da empresa por meio da valorização do público interno. Esse estudo se propôs a analisar o indicador que trata sobre a Valorização da Diversidade, portanto, fez-se um recorte conceitual, conforme abordado na seção três.

### **3 Valorização da Diversidade**

Os indicadores focados no público interno, de acordo com Pinto; Coutinho; Melo (2014), se dividem em três grandes áreas: diálogo e participação, respeito ao indivíduo e trabalho decente. Dentro dessa perspectiva optou-se por analisar uma subárea, a Valorização da Diversidade, que está inserida dentro de Respeito ao indivíduo, que trata de uma série de quesitos, que se destacam na seguinte afirmação: As organizações devem ofertar oportunidades equivalentes às pessoas, independente de idade, raça, sexo, orientação sexual, origem, religião, condições de saúde e deficiência física.

Macfadden (1994) apud sasaki (2005) ressalta que inclusiva é a sociedade que cria condições humanas para que os indivíduos exerçam o direito constitucional de contribuir com o seu melhor talento para o bem comum. Ainda é observado por Tanaka e Manzini (2005) em sua pesquisa sobre a percepção de gestores empresariais a respeito do trabalho das PDs, que os gestores consideram este grupo populacional capaz atuar, produtivamente, sem ônus adicional às empresas.

Não pode existir qualquer espécie de discriminação no nível de recrutamento, remuneração, avaliação ou promoção em relação ao seu pessoal. O viés proposto para análise desse trabalho é a valorização das pessoas com deficiência física.

A maneira de agir dos sujeitos que vivem e convivem em cada grupo social, suas crenças e valores definem determinados conceitos e preconceitos sobre o diferente. Cada sociedade

possui uma forma de tratamento a pessoas com deficiência que, segundo (BRASIL, 2015) o código civil no seu Artigo 2º considera a pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. A lei é destinada a assegurar e promover, em condições de igualdade o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando a sua inclusão social e cidadania. Assegura, também, que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas; bem como condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor. É garantido aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

A lei conhecida como lei de cotas, ou também, lei de cotas para deficientes nas empresas, regulamenta a contratação de Portador de Necessidades Especiais (PNE), número 8213/91, Art. 93, que estabelece o percentual mínimo de 2% e máximo de 5% para a inclusão de Portador de Necessidades Especiais – PNE.

Para Tanaka, Manzini (2005) a simples prescrição de leis, para assegurar os direitos da pessoa com deficiência de ter um trabalho, não irá mudar a sua realidade se os fatores que dificultam a sua inserção no meio social não forem detectados, discutidos e minimizados por meio de uma ação efetiva por parte das empresas responsáveis socialmente.

Na visão de Pinto; Coutinho; Melo (2014) as empresas consideradas socialmente responsáveis buscam no desenvolvimento de políticas internas de responsabilidade social um caminho para otimizar e fortalecer as relações com os colaboradores. Nessas ambientações que visam a valorização da diversidade se apresentam como um dos mecanismos para a vinculação entre a organização e seu público interno.

Para Robbins (2004) as organizações contratam pessoas diferentes por causa das forças alternativas que elas levam para o ambiente de trabalho, a despeito de haver a tendências de tais forças e comportamentos serem minimizadas nas culturas fortes, à medida que as pessoas tentam se adequar a elas.

Spector (2005) afirma a pessoa com deficiência possui algumas limitações físicas ou intelectuais, com tudo, isso não está relacionado à sua constituição de caráter. Muitas vezes observa-se que as organizações não têm conhecimento das habilidades e competências que as

pessoas com deficiência possui e, portanto, surge o receio da integração da mesma no ambiente de trabalho.

Sobre a entrada no mercado de trabalho Golin (2003) assinala que é uma preocupação que existe no ser humano independente de possuir ou não deficiência física. O trabalho proporciona um papel social produtivo e é uma forma de desenvolver a capacidade da pessoa e a possibilidade de desenvolvimento. Sendo assim, oferecer condições dignas de trabalho a pessoas com deficiências é uma maneira de auxiliá-la a tornar-se mais independente e conseqüentemente, mais autoconfiante.

#### **4 Metodologia do Estudo**

Segundo Fachin (2005) método é um instrumento que proporciona, aos pesquisadores de qualquer área de formação, clareza sobre a pesquisa, bem como, a formulação de hipóteses e a possibilidade de analisar os resultados. Durante a pesquisa pode-se adotar diversos métodos, a cada problema investigado poderá ser adotado um método que melhor auxilie no atingimento dos objetivos propostos.

A elaboração deste trabalho deu-se por meio de uma pesquisa exploratória, que se utilizou de uma pesquisa bibliográfica, realizando uma revisão dos autores Karkotli; Aragão (2008), Alencastro (2012), Pinto; Coutinho; Melo (2014) dentre outros pesquisadores no contexto apresentado e bem como consultas a sites e artigos relacionados com o estudo.

Realizou-se também uma pesquisa de campo de caráter qualitativo e quantitativo, para tanto, foi feita uma entrevista sobre a temática com a presidente do Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência de Juiz de Fora, Valéria Andrade, que contribuiu com a elaboração do questionário, contendo perguntas fechadas, a fim de levantar informações sobre como a pessoa com deficiência tem percebido as ações das empresas com o intuito de favorecer, ou melhor, adaptar o ambiente de trabalho para esses funcionários.

#### **4.2 Composição da Amostra e coleta de informações**

Num primeiro momento as pesquisadoras fizeram uma entrevista com a Presidente do Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Valéria Andrade, na sua fala pode-se perceber que as empresas de Juiz de Fora alegam falta de qualificação por parte das

peças com deficiência física, sendo que muitas vezes é a empresa que não faz esforço para se adequar ao tipo de deficiência que a pessoa apresenta. A empresa de forma geral deseja cumprir a cota, mas atribui à responsabilidade a pessoa com deficiência, ao invés de cumprir as suas responsabilidades em relação a cota com segurança e qualidade.

Ainda segundo a entrevistada, ao pesquisar sobre as ações que as empresas têm desenvolvido para favorecer a entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho nota-se que muitas empresas procuram a adequação do espaço físico para atender a essas pessoas com deficiência física, mas deixam a desejar na adequação de outras áreas da empresa, como a área de recursos humanos, que poderia trabalhar as questões que envolvem a integração as pessoas com deficiência, treinamento para que todos os colaboradores possam ver essas pessoas como indivíduos que podem contribuir para os processos organizacionais, dentre outras ações como capacitação, palestra de motivação.

Para a realização da pesquisa de campo, foram aplicados questionários de escalas nominais, para quinze pessoas com deficiência física residentes da cidade de Juiz de Fora, Minas Gerais, sendo aplicados entre os dias 15 de outubro de 2016 e 04 de novembro de 2016. A abordagem das pessoas com deficiência para a solicitação do questionário foi feita através de correspondência eletrônica e pessoalmente.

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário, estruturado em duas partes, A e B. Sendo a parte A, a caracterização dos entrevistados, com os seguintes aspectos: Sexo, idade, estado civil e nível de escolaridade. A parte B do questionário apresentou a percepção dos entrevistados no ambiente de trabalho.

A tabulação das respostas do questionário foi realizada com a utilização do software Microsoft Office Excel 2010, imediatamente após o retorno dos questionários, e a análise dos dados obtidos foram alinhados com as teorias estudadas neste trabalho.

### **4.3 Análise da Pesquisa**

Segundo o Censo 2010 do IBGE existem cerca de 24.875 pessoas com deficiência motora em Juiz de Fora, a pesquisa avalia as pessoas com alguma dificuldade de locomoção em vias públicas sem a ajuda de outrem, bem como o acesso ou utilização dos transportes públicos. Esses dados informados pelo IBGE (2010), não é específico para afirmar quantos desses indivíduos estão na idade produtiva, ou seja, aptos para ingressarem no mercado de trabalho.

Como citado anteriormente, obteve-se quinze questionários respondidos por pessoas com deficiência física em Juiz de Fora, que estão ou estiveram atuantes no mercado de trabalho. Esse número foi escolhido nos critérios assegurados por Vergara (2007) que oferece suporte para uma pesquisa não probabilística e por acessibilidade, onde a autora garante que está longe de qualquer procedimento estatístico, seleciona elementos pela facilidade de acesso a eles.

Na parte A da pesquisa, que buscou a caracterização dos entrevistados quanto ao sexo, idade, estado civil e nível de escolaridade, está representado no quadro um.

Quadro 1 - Caracterização dos entrevistados

Sexo		
	Valor Absoluto	Valor Relativo
Feminino	3	20%
Masculino	12	80%
Idade		
	Valor Absoluto	Valor Relativo
Até 20 anos	0	0%
21 a 40 anos	8	53,33%
41 a 60 anos	5	33,33%
Mais de 60 anos	2	13,33%
Estado civil		
	Valor Absoluto	Valor Relativo
Casado	8	53%
Solteiro	7	47%
Nível de escolaridade		
	Valor Absoluto	Valor Relativo
Ensino Fundamental	1	6,66%
Ensino Médio	4	26,66%
Graduação	6	40%
Pós Graduação	4	26,66%

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

O quadro um mostra que do universo da pesquisa, doze pessoas com deficiência são do sexo masculino que corresponde a 80% dos entrevistados, 53% dos respondentes possuem entre 21a 40 anos de idade, 53% são casados e 40% possui graduação, pode-se observar que a



grande maioria é do sexo masculino, um percentual bem considerável de pessoas com deficiência tem uma boa formação acadêmica, se somados os que têm graduação e pós graduação tem-se um percentual de 66,66%.

O quadro dois mostra duas perguntas selecionadas na parte B do questionário.

Quadro 2 – Inserção no mercado de trabalho

<b>Está trabalhando atualmente?</b>		
	Valor absoluto	Valor relativo
Sim	11	73,33%
Não	4	26,66%
<b>Se não, já trabalhou?</b>		
	Valor absoluto	Valor relativo
Sim	3	75%
Não	1	25%

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

De acordo com a pesquisa feita, pode-se afirmar 73,33% dos entrevistados trabalham. Destes, apenas 25% nunca trabalharam.

Dando continuidade a parte B do questionário, em que se buscou identificar a dificuldade para encontrar emprego.

Pode-se concluir com a pesquisa que 66,66% dos entrevistados não encontraram dificuldade para ingressar no mercado de trabalho. Ao ingressar, foi verificado a questão da acessibilidade.

Com a pesquisa pode-se perceber que em relação a acessibilidade, nota-se que 64,28% das empresas são acessíveis para os funcionários com deficiência. Além da acessibilidade, a questão da valorização é importante para os entrevistados.

Segue o quadro três que mostra essas questões.

Quadro 3 – Ações de Valorização da Pessoa com deficiência

<b>Você é o único que possui deficiência na empresa?</b>		
	Valor absoluto	Valor relativo
Sim	5	35,71%
Não	9	64,28%
<b>Sua remuneração é igual a dos demais funcionários ?</b>		
	Valor absoluto	Valor relativo
Sim	13	92,85%
Não	1	7,14%
<b>Você se sente valorizado dentro da empresa?</b>		
	Valor absoluto	Valor relativo
Sim	9	64,28%
Não	5	35,71%

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

De acordo com o quadro três, 64,28% dos entrevistados não são as únicas pessoas com deficiência física dentro da empresa, e 92,85% possuem a mesma remuneração que os demais funcionários. Mesmo que o percentual seja pequeno, 7,14%, sobre equidade salarial, Pode-se perceber com essa informação que a lei e a Responsabilidade Social, nesta perspectiva, não estão sendo 100% colocadas em prática. Mostrando que ainda existem áreas a serem melhoradas. E em relação a valorização dentro da organização, observa-se com os números que embora 64,28% sejam valorizados, 35,71 não possui esse mesmo sentimento. O que se espera é que essa valorização possa contemplar a todos os funcionários, por meio de ações e políticas das empresas, a fim de exercer de fato a sua Responsabilidade Social. Que os gestores não se acomodem com a maioria, masque busquem melhorias contínuas na valorização de seus funcionários.

Em relação à discriminação, 57,14% não se sentem discriminados dentro da organização e 64,28% se sentem valorizados. Outra área que precisa da atenção dos gestores, a fim de identificar o que pode estar causando esse sentimento de discriminação.

## 5 Considerações Finais

O desenvolvimento de uma organização deve estar inteiramente alinhado a adoção de estratégias que permitem e orientem o crescimento empresarial de forma transparente e ética.

A valorização da diversidade é um dos fatores para tal desenvolvimento. As organizações devem ofertar oportunidades equivalentes a pessoas, independente de idade, raça, sexo, religião, condições de saúde e deficiência física. Não pode existir qualquer espécie de discriminação no nível de recrutamento, remuneração, avaliação ou promoção em relação a seu pessoal. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho, de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidade com as demais pessoas.

A Responsabilidade Social contribui à gestão das organizações e incorpora o bem estar da sociedade a qual está inserida e de seus colaboradores. Ser socialmente responsável com seus colaboradores vai além do que se é exigido pela lei atualmente. Uma empresa que atende os requisitos básicos de boas condições de trabalho tem de se adequar e desenvolver suas práticas de gestão incluindo a valorização da diversidade e estimulando o crescimento profissional e pessoal de seus empregados.

Pode-se perceber com a pesquisa realizada, com pessoas com deficiência, no município de Juiz de Fora que as empresas estão tendo um comportamento socialmente responsável em relação à valorização da diversidade em seus ambientes de trabalho. As informações coletadas sugerem que é preciso aprimorar as políticas que visem tal responsabilidade social dentro das organizações. Quando analisado sobre a questão do entrevistado ter sido discriminado, pode-se perceber um alto índice de discriminação. Isto posto, é preciso que as empresas desenvolvam palestras, cursos, treinamentos, a fim de minimizar, senão extinguir tal sentimento. Que muitas vezes acontece fora e dentro das organizações nas inter-relações. Espera-se que este trabalho possa incentivar cada vez mais pessoas para a reflexão sobre a necessidade da valorização da diversidade nas empresas buscando sempre soluções para as dificuldades encontradas nesse contexto.

## REFERÊNCIAS

ASHLEY, Patricia Almeida ET AL. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo. Saraiva, 2002.

ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha. **Ética empresarial na prática: liderança, gestão e responsabilidade corporativa**. São Paulo: Intersaberes, 2012.

BRASIL, LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)>. Acesso em 21 de Setembro de 2016 às 21h13min.

\_\_\_\_\_. 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)>. Acessado em 28 de outubro de 2016 às 20h13min

COTRIM, Wilson. **O Exercício da Responsabilidade Social e da Cidadania Empresarial**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora Ltda, 1999.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de Metodologia**. São Paulo: Saraiva, 2006.

GOLIN, A., F. **O trabalhador portador de deficiência visual: um estudo de caso**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina. Rio Grandedo Sul, 2003.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo 2010. Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/temas.php?lang=&codmun=313670&idtema=92&search=mi nas-gerais|juiz-de-foralcenso-demografico-2010:-resultados-da-amostra-pessoas-com-deficiencia>> Acessado em 01 de Novembro de 2016 às 11h13min

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESA E RESPONSABILIDADE SOCIAL: **Indicadores Ethos para negócios Sustentáveis e Responsáveis**. São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br>>. Acesso em: 19 de agosto de 2016 às 20h45min.

KARKOTLI, Gilson; ARAGÃO, Sueli Duarte. **Responsabilidade Social: Uma contribuição à gestão transformadora das organizações**. 3ª ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

PINTO, Rafael Travincas; COUTINHO, Giuliano Cunha; MELLO, Luiz Carlos Brasil de Brito. **Responsabilidade Social Empresarial Interna: Diretrizes para implantação eficaz nas organizações**. 2014. Disponível em: <<http://www.excelenciaemgestao.org>>. Acesso em: 22 de agosto de 2016 às 12h07min.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

SASSAKI R. K. **Atualizações semânticas na inclusão de pessoas: Deficiência mental ou intelectual? Doença ou transtorno mental?** Artigo publicado na Revista Nacional de Reabilitação, ano IX, n. 43, mar./abr. 2005, p.9-10.

\_\_\_\_\_. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 6. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2005.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva. 2005.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho das pessoas com deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial: Marília**, v.11, n.2, p.273-294, 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2007.