



A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL PARA INCLUIR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AO MERCADO DE TRABALHO

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TO INCLUDE PEOPLE WITH DISABILITIES INTO THE LABOR MARKET

Lucas Mikael Noll Freitas¹
Elizeu Luiz Toporoski²

RESUMO

A Responsabilidade Social Empresarial (RSE) desempenha um papel crucial na promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Este artigo científico abordará a importância da RSE como um instrumento estratégico para garantir igualdade de oportunidades e acessibilidade a pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. A RSE não se limita à conformidade legal; ela vai além, enfocando a ética e o compromisso das empresas em contribuir positivamente para a sociedade. Este estudo explora como a inclusão de pessoas com deficiência não apenas atende aos princípios da RSE, mas também beneficia as empresas de várias maneiras. Destacaremos a diversidade e a inclusão como componentes-chave da RSE, enfatizando como a contratação de pessoas com deficiência enriquece a cultura da empresa e estimula a inovação. Além disso, abordaremos as implicações legais e regulatórias da inclusão de pessoas com deficiência, sublinhando a importância da conformidade com as leis de cotas em muitos países. Examinaremos como a inclusão de pessoas com deficiência melhora a imagem corporativa e como as empresas socialmente responsáveis são percebidas positivamente pelos consumidores e investidores. Também discutiremos o acesso a talentos subutilizados, demonstrando como as habilidades e competências únicas das pessoas com deficiência podem ser um ativo valioso para as organizações. Além disso, discutiremos como a inclusão de pessoas com deficiência pode inspirar o desenvolvimento de produtos e serviços mais inclusivos, ampliando a base de clientes. Conclui-se destacando a importância da RSE na promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, enfatizando que essa prática não beneficia apenas indivíduos com deficiência, mas também as empresas e a sociedade como um todo, contribuindo para um mundo mais equitativo e diversificado.

Palavras-chave: direito empresarial; educação especial; empresa; inclusão; responsabilidade social.

¹Acadêmica de Direito, Universidade do Contestado, Campus Mafra. Santa Catarina. Brasil. E-mail: lucas.freitas@aluno.unc.br

²Mestre em Direito, Professor na Universidade do Contestado, Campus Mafra. Santa Catarina. Brasil. E-mail: elizeu.toporoski@gmail.com

ABSTRACT

Corporate Social Responsibility (CSR) plays a crucial role in promoting the inclusion of people with disabilities in the job market. This scientific article will address the importance of CSR as a strategic instrument to ensure equal opportunities and accessibility for people with disabilities in the workplace. CSR is not limited to legal compliance; it goes further, focusing on ethics and companies' commitment to contributing positively to society. This study explores how the inclusion of people with disabilities not only meets CSR principles but also benefits companies in several ways. We will highlight diversity and inclusion as key components of CSR, emphasizing how hiring people with disabilities enriches company culture and stimulates innovation. Additionally, we will address the legal and regulatory implications of including people with disabilities, highlighting the importance of compliance with quota laws in many countries. We will examine how the inclusion of people with disabilities improves corporate image and how socially responsible companies are positively perceived by consumers and investors. We will also discuss access to underutilized talent, demonstrating how the unique skills and competencies of people with disabilities can be a valuable asset to organizations. Additionally, we will discuss how the inclusion of people with disabilities can inspire the development of more inclusive products and services, expanding the customer base. We will conclude by highlighting the importance of CSR in promoting the inclusion of people with disabilities in the job market, emphasizing that this practice not only benefits individuals with disabilities, but also companies and society as a whole, contributing to a more equitable and diverse world.

Key words: business law; special education; company; inclusion; social responsibility.

Artigo recebido em: 08/11/2023

Artigo aceito em: 22/11/2023

Artigo publicado em: 09/12/2024

Doi: <https://doi.org/10.24302/acaddir.v6.3.5097>

1 INTRODUÇÃO

No cenário atual do mundo globalizado, a diversidade e a responsabilidade social desempenham um papel estratégico significativo para muitas empresas. Os princípios de desenvolvimento sustentável e seus modelos de governança estão gradualmente sendo integrados ao contexto empresarial. As organizações estão enfrentando uma crescente pressão para reconhecer e assumir as responsabilidades decorrentes das implicações ambientais, sociais e econômicas de suas operações.

Neste contexto globalizado, a diversidade e a responsabilidade social tornam-se elementos essenciais para a reputação e a longevidade das empresas. À medida

que a sociedade se torna mais consciente das questões ambientais e sociais, as organizações precisam se adaptar e abraçar esses princípios como parte de sua estratégia de negócios. A incorporação da sustentabilidade nas operações empresariais não é mais uma opção, mas sim uma necessidade. Empresas que desejam prosperar no ambiente de negócios atual devem considerar os impactos que suas ações têm sobre o meio ambiente, a sociedade e a economia. A responsabilidade social empresarial não se limita ao cumprimento de regulamentos, mas envolve um compromisso genuíno com a promoção do bem-estar da sociedade e a minimização de impactos negativos. Ainda que certos modelos de planejamento existentes continuem a priorizar aspectos econômicos em detrimento dos elementos sociais e ambientais, conforme observado em uma tendência global marcante, a compreensão da amplitude das responsabilidades sociais das organizações está se tornando uma prioridade inescapável. Com um enfoque na responsabilidade social, emerge a preocupação com a imagem da empresa perante a sociedade. Nesse sentido, há uma tendência notável de que os atributos relacionados à responsabilidade social dentro da organização desempenhem um papel crucial na promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Segundo Ferreira (2021), empresas que fazem a opção pela sustentabilidade desfrutam de diversos benefícios concretos, tais como: maior produtividade, redução de custos operacionais, aumento da receita, aprimoramento na gestão de recursos humanos e outros. Além desses ganhos mensuráveis, há também benefícios intangíveis, como a melhoria da imagem institucional, o aumento da credibilidade, a maior capacidade de atrair talentos para sua equipe e de conquistar uma clientela mais ampla, entre outros.

Empresas costumavam contratar pessoas com deficiência principalmente devido à obrigação estabelecida pela Lei nº 8213/91. No entanto, no atual cenário empresarial, muitas mudanças estão ocorrendo. Hoje, as empresas não apenas cumprem a lei para evitar sanções, mas também estão focadas na responsabilidade social, diversidade e inclusão social. Isso se tornou uma necessidade para a sobrevivência das empresas, uma vez que consumidores, investidores e a sociedade como um todo estão atentos às ações sociais tomadas pelas organizações.

A conscientização sobre responsabilidade social, diversidade e inclusão deixou de ser apenas uma opção e passou a ser uma estratégia vital para as empresas. As

organizações reconhecem que esses fatores não apenas cumprem expectativas legais, mas também contribuem para a construção de uma reputação sólida, o que é fundamental para manter a competitividade e atrair investimentos. Os consumidores e investidores estão cada vez mais escolhendo apoiar empresas alinhadas com valores sociais e éticos, e isso está impulsionando uma mudança significativa no mundo dos negócios. Além das razões legais e da responsabilidade social, as empresas encontram diversos motivos para contratar pessoas com deficiência. Essa prática traz uma série de benefícios, incluindo a construção de uma imagem corporativa positiva, maior credibilidade no mercado, atração de novos investidores, deduções fiscais, promoção de um clima organizacional positivo, aumento da motivação dos funcionários resultando em maior produtividade e competitividade, descoberta de novos talentos, fortalecimento do desempenho financeiro e redução de litígios trabalhistas, entre outros. Este estudo, baseado em pesquisa bibliográfica, tem como objetivo demonstrar que empresas que incorporam

os princípios da diversidade e da responsabilidade social em sua gestão empresarial estão experimentando um notável crescimento. Essa abordagem de gestão não apenas beneficia a empresa, mas também seus colaboradores, resultando em um ambiente de trabalho mais inclusivo e produtivo.

2 A RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

Segundo Rocha (2018), responsabilidade social corporativa é a prática de manter relações éticas e transparentes com todas as partes interessadas, com o objetivo primordial de promover o desenvolvimento sustentável da sociedade como um todo. Isso implica na preservação dos recursos ambientais e culturais para as gerações futuras e na promoção da igualdade social, mantendo o princípio da diversidade. As empresas que operam nesse contexto enfrentam uma considerável pressão para demonstrar um desempenho eficaz e eficiente por meio de ações transparentes.

Para Ferreira (2018) o conceito de responsabilidade social corporativa deve ser abordado de maneira integrada, considerando as dimensões econômicas, sociais e ambientais. A organização deve demonstrar sensibilidade em suas relações com colaboradores, clientes, fornecedores e a sociedade em geral. A empresa não deve

ser vista como o centro de todas as atenções, mas sim como parte de um ambiente mais amplo que inclui tanto o meio ambiente quanto as pessoas envolvidas.

A integração desses elementos é essencial para a prática efetiva da responsabilidade social corporativa. Para Almeida (2019), uma empresa socialmente responsável demonstra a capacidade de ouvir e envolver as partes interessadas nos negócios, conhecidas como stakeholders, que englobam acionistas, funcionários, clientes, fornecedores e a sociedade como um todo. Essas empresas incorporam os interesses dessas partes em suas operações.

De acordo com o autor, as organizações perceberam que uma maneira de ganhar competitividade no mercado é através da prática do bem. Isso não se trata de filantropia, marketing social ou cumprimento de obrigações legais, mas sim de uma estratégia de negócios.

O relacionamento e o compromisso com a sociedade na qual a empresa está inserida devem ser abrangentes, indo além do simples cumprimento de obrigações, e fazem parte de uma estratégia empresarial mais ampla. Já para Bezerra (2019), por razões de marketing e imagem, muitas empresas estão investindo em projetos de inclusão e responsabilidade social. Esse é um movimento que parte de dentro das organizações para fora, com as empresas adotando práticas socialmente responsáveis. No entanto, no futuro, podemos esperar uma mudança, onde esse movimento será impulsionado de fora para dentro.

Os consumidores estão se tornando mais conscientes e exigentes em relação às ações das empresas. Eles não apenas comprarão produtos, mas também avaliarão a seriedade com que as empresas atuam em relação à responsabilidade social. Isso significa que, à medida que a consciência social dos consumidores aumenta, as empresas serão avaliadas com base em suas ações reais, não apenas no marketing que realizam. Portanto, a autenticidade e o compromisso com a responsabilidade social se tornarão fatores cada vez mais importantes na tomada de decisão do consumidor.

Investir em diversidade pode resultar em um aumento de produtividade, quando os conhecimentos e valores das pessoas são combinados e utilizados de maneira positiva pela organização, isso pode levá-la ao sucesso. De acordo com Almeida (2019), existem diretrizes de responsabilidade social que são essenciais para melhorar a qualidade dos relacionamentos da empresa com as partes interessadas.

Segundo o instituto Ethos (2002), as sete diretrizes da responsabilidade social corporativa são abraçar valores e operar de forma transparente, reconhecer e valorizar os colaboradores e funcionários, bem como demonstrar um compromisso contínuo com a preservação do meio ambiente, envolvendo também parceiros e fornecedores.

Além disso, garantir a proteção e satisfação dos clientes, contribuindo para o bem-estar da comunidade, comprometendo-se com o bem comum e o desenvolvimento social, já para se tornar uma empresa socialmente responsável com bases nessas diretrizes, as organizações devem avaliar seus valores éticos e operar com total transparência, cumprindo integralmente as leis trabalhistas, valorizando seus funcionários, deve também ir além das obrigações legais, incentivando seus parceiros e fornecedores a adotarem práticas de responsabilidade social, assegurando a qualidade dos seus produtos e serviços, atendendo às necessidades dos clientes, implementando assim ações que beneficiam a comunidade local e contribui para o desenvolvimento da região ou do país.

2.1 INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AO MERCADO DE TRABALHO

Refletir sobre a inclusão social é de extrema importância, uma vez que a sociedade contemporânea busca constantemente respeitar a diversidade e garantir o direito à participação social de todos os indivíduos. Nesse contexto, a inclusão social de pessoas com deficiência pressupõe a construção de uma sociedade que valoriza e acolhe a diversidade humana.

No que diz respeito às políticas públicas de inclusão, é relevante mencionar que a Educação Para Todos, iniciada com a Declaração de Salamanca (1994), desempenhou um papel fundamental ao promover a educação inclusiva, possibilitando a integração de alunos com deficiência em escolas regulares.

Ramalho (2006) nos diz que a Declaração de Salamanca (1994) enfatiza a importância de promover a inclusão e a participação, combatendo a exclusão. Essa abordagem reflete estratégias destinadas a oferecer oportunidades iguais.

A educação inclusiva desempenha um papel central nesse contexto, uma vez que não é possível falar em inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho sem passar pela educação. A Constituição de 1988 do Brasil, em seu Artigo

205, estabelece a educação como um direito de todos, preparando as pessoas para a cidadania e qualificação para o trabalho.

Ainda Ramalho (2006) nos fala que a Constituição também prevê, em seu Artigo 7º, que é proibida qualquer discriminação no que diz respeito a salário e critérios de admissão de trabalhadores com deficiência. Isso reflete o compromisso com a igualdade e a inclusão no ambiente de trabalho. Além disso, a legislação brasileira regulamenta a reserva de vagas para pessoas com deficiência em empresas privadas, garantindo sua inserção no mercado de trabalho. A Lei n. 8213/91 e suas atualizações estabelecem porcentagens de vagas a serem preenchidas por trabalhadores com deficiência, regulando sua contratação e permanência no emprego.

Todas essas medidas visam à promoção da igualdade de oportunidades e à inclusão de pessoas com deficiência na sociedade. No entanto, apesar das proteções legais, o preconceito e o desconhecimento sobre as capacidades das pessoas com deficiência continuam a ser obstáculos para sua plena inclusão no mercado de trabalho e na sociedade.

Portanto, é fundamental que as lideranças organizacionais estejam empenhadas em construir oportunidades inclusivas por meio do diálogo e da aceitação do ser humano em todas as suas dimensões. Isso pode ser alcançado por meio de modelos de liderança que priorizam os valores e a inclusão, criando um ambiente propício para o pleno desenvolvimento das potencialidades de todas as pessoas. Ramalho (2006) também nos fala que o artigo 206 traz que o ensino deve estar expressamente voltado para igualdade de condições para o acesso e permanência na escola.

Nesse contexto, Ramalho (2006) destaca que a inclusão escolar, embora já estivesse prevista na Constituição Federal de 1988, que estabelece a obrigação do Estado de garantir atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino ganhou maior visibilidade com a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN). Essa lei, ao longo do tempo, tem passado por atualizações para se adequar às novas realidades educacionais.

É importante esclarecer que além da legislação mencionada, outros decretos e leis estabelecem diretrizes sobre como o atendimento deve ser fornecido às pessoas com deficiência. Um exemplo é a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, que trata do

apoio às pessoas com deficiência e sua integração social. Essa lei visa assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência. Isso é reforçado pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, de 1990, que estabelece em seu Artigo 11, Parágrafo 1º, que as crianças e adolescentes com deficiência devem ser atendidos sem discriminação ou segregação, abordando suas necessidades gerais de saúde e também as específicas relacionadas à habilitação e reabilitação. Vale destacar que essa redação foi alterada pela Lei n. 13.257, de 2016.

Conforme destacado por Brito (2017), a inclusão é uma forma de contribuir para o melhor desenvolvimento e integração de pessoas com deficiência. Através da inclusão, essas pessoas têm a oportunidade de aprender, adquirir conhecimento junto com seus colegas, melhorar sua aprendizagem em grupo e se preparar para a vida adulta em uma sociedade diversificada. Isso demonstra que elas não são inferiores aos outros colegas, e a educação inclusiva beneficia a todos, sem distinção.

É inegável que a educação desempenha um papel crucial na promoção da inclusão, uma vez que proporciona às pessoas com deficiência a chance de desenvolver suas habilidades, alcançar um desenvolvimento pleno de sua personalidade e participar ativamente na vida social e no mundo do trabalho. Além disso, a educação inclusiva oferece maior autonomia, levando em consideração as potencialidades e limitações de cada indivíduo, permitindo que eles expressem sua individualidade e suas diferenças. Isso não os coloca como seres inferiores ou menos capazes, mas simplesmente como seres humanos diferentes, com suas particularidades, como qualquer outra pessoa.

Nesse contexto, Brito (2017), ainda nos diz que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, ao abordar os Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, estabelece que:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, assegurando aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Isso enfatiza o princípio fundamental da igualdade, garantindo que todas as pessoas são tratadas de forma igual perante a lei, independentemente de qualquer diferença, e assegurando direitos fundamentais como a vida, a liberdade, a igualdade, a segurança e a propriedade a todos os cidadãos, incluindo aqueles com deficiência.

O Artigo 7º da Constituição Federal de 1988, mais especificamente em seu inciso XXXI, estabelece que: são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Este artigo 7º da Constituição Federal tem como objetivo principal garantir a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, proibindo qualquer forma de discriminação relacionada a salário e critérios de contratação. Isso reflete o reconhecimento de que a sociedade é caracterizada pela diversidade e que todas as pessoas, independentemente de suas condições, têm direito a oportunidades iguais no ambiente de trabalho.

É importante ressaltar que ao longo do texto constitucional, existem outros dispositivos que tratam das pessoas com deficiência. Entre eles, Brito (2017), destaca o Artigo 23, inciso II, que aborda a competência para cuidar da saúde e assistência pública, bem como para proteger e garantir os direitos das pessoas com deficiência. Além disso, o Artigo 24, inciso XIV, trata da competência para legislar no que diz respeito à proteção e integração social das pessoas com deficiência.

Esses dispositivos refletem o compromisso da Constituição em garantir a proteção e a promoção dos direitos das pessoas com deficiência em várias áreas, incluindo a saúde, assistência pública e integração social. Como por exemplo o Artigo 203 da Constituição trata da assistência e seguridade social, com foco na habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária. Esse artigo acaba reforçando o compromisso de proporcionar apoio à habilitação e reabilitação de pessoas com deficiência, bem como promover sua participação na vida comunitária.

O Artigo 37, VIII, por sua vez, aborda a reserva de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência, estabelecendo medidas que visam a inclusão dessas pessoas no setor público. Isso demonstra a importância dada à igualdade de oportunidades e ao acesso ao emprego para as pessoas com deficiência no âmbito do serviço público.

Nesse contexto, Ferreira (2021) nos diz que a legislação ordinária, com base nos dispositivos constitucionais de inclusão, estabelece a criação de vagas reservadas em empresas privadas para trabalhadores com deficiência. Um exemplo

notável é a Lei n. 8213/91, que foi posteriormente atualizada pela Lei n. 13146/2015. De acordo com o Artigo 93 dessa legislação, são definidas as porcentagens de vagas que as empresas devem reservar para a contratação de trabalhadores habilitados e reabilitados com deficiência.

Além disso, a lei regula os procedimentos de contratação, permanência e dispensa desses funcionários. A fiscalização dessas diretrizes fica a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil, 1991/2015). Essas leis visam a promover a inclusão efetiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tanto no setor público quanto no setor privado.

3 INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

De acordo com os dados do Censo 2000 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), aproximadamente 24,6 milhões de indivíduos no Brasil possuíam alguma forma de incapacidade ou deficiência. Esse número representa um percentual significativo, correspondendo a 14,5% da população do país. Esses dados demonstram a relevância e a amplitude da questão da deficiência no contexto brasileiro.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem sido uma pauta de discussão por um longo período, principalmente por organizações que atuam na defesa dos direitos das pessoas com deficiência. No entanto, ganhou maior relevância no meio empresarial somente quando leis específicas foram aprovadas na Legislação Brasileira, como o artigo 93 da Lei n. 8213/91. Embora essa lei esteja em vigor há quase duas décadas, muitos empresários a ignoram ou simplesmente desconhecem sua existência. A legislação estabelece que empresas com mais de 100 empregados são obrigadas a reservar de 2% a 5% de seus cargos para pessoas com deficiência, mas nem sempre esse requisito é cumprido.

Segundo Silva (2019), lamentavelmente, as empresas frequentemente enxergam as pessoas com deficiência como incapazes. Muitas vezes, recusam-se a considerar a contratação de um indivíduo com deficiência, alegando preocupações com limitações no desempenho do trabalho e falta de qualificações necessárias para se integrarem profissionalmente à organização. Algumas empresas acabam

contratando pessoas com deficiência apenas para cumprir as cotas exigidas por lei, mas nem sempre proporcionam um ambiente físico e social adequado para a inclusão.

No entanto, por outro lado, a introdução da Lei das Cotas (1991) provocou uma mudança significativa na disponibilidade de empregos para pessoas com deficiência. Essa política de cotas teve um impacto substancial no mundo empresarial, e, de acordo com dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), resultou na criação de mais de um milhão de vagas de trabalho destinadas a esse público.

Ainda de acordo com Silva (2019), Michelle Gadsden-Williams, vice-presidente e líder global de diversidade e inclusão da empresa farmacêutica Novartis, que emprega 92.000 funcionários em 140 países, afirma que falar sobre inclusão e diversidade é algo relativamente simples, mas o verdadeiro desafio está em incorporar esses temas na gestão das organizações. Sendo lembrado a importância do departamento de Recursos Humanos (RH) no desenvolvimento de estratégias de diversidade e inclusão.

Silva (2019), ainda continua nos dizendo que é fundamental estabelecer uma ligação direta entre a implementação dessas políticas e o RH. Além disso, essa conexão deve existir entre diversas áreas da empresa, como o setor de Marketing, que desempenha um papel crucial na divulgação das ações realizadas pela organização nesse sentido.

4 DESAFIOS NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

O ambiente profissional atual é altamente desafiador, demandando um nível crescente de habilidades, prontidão e a necessidade constante de se manter atualizado para os trabalhadores. De acordo com a pesquisa de Ramalho e Resende (2006), a situação se torna ainda mais complexa para indivíduos com deficiência, pois eles enfrentam não apenas as demandas mencionadas, mas também enfrentam um considerável obstáculo em forma de discriminação.

Os autores salientam que:

[...] O portador de deficiência física, no uso de suas aptidões, que não dependam suas limitações (sic), é tão quanto mais produtivo que qualquer outra pessoa. Disponibilizar trabalho á essas pessoas não é caridade, mas

sim respeitar o princípio básico da igualdade perante a sociedade.
(RAMALHO; RESENDE, 2006)

De acordo com a perspectiva apresentada por Brito (2017), a admissão de indivíduos com deficiência deve ser encarada da mesma forma que qualquer outra contratação. É importante ter as mesmas expectativas em relação a esses profissionais com deficiência, exigindo delas os mesmos níveis de profissionalismo, comprometimento, qualidade e pontualidade que se esperaria de um profissional sem deficiência.

Este estudo bibliográfico destacou a necessidade de ser extremamente cauteloso ao abordar a contratação de pessoas com deficiência. Deve haver uma abordagem que as trate da mesma forma que qualquer outro candidato à vaga. A atenção e consideração que são dadas a um candidato sem deficiência devem ser estendidas a um candidato com deficiência. O ponto crucial é avaliar se as habilidades e competências do candidato com deficiência são adequadas e pertinentes para o cargo em questão, e se seu perfil se encaixa na vaga disponível.

Ao incorporar pessoas com deficiência em sua equipe, as empresas devem considerar várias áreas de preocupação. Uma delas é a estrutura física, que pode exigir adaptações para atender às necessidades dos novos profissionais. Além disso, a empresa deve estar atenta à sua estrutura emocional, o que envolve seus colaboradores, clientes e fornecedores.

É de extrema importância promover conscientização tanto entre seus colaboradores internos quanto externos, além de oferecer treinamento e preparação para os funcionários internos. Dessa forma, a aceitação e integração positiva de indivíduos com necessidades especiais podem ser facilitadas, promovendo a inclusão de forma mais eficaz.

5 PROMOVER A INCLUSÃO E A IGUALDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO DEMONSTRA UM COMPROMISSO COM A RESPONSABILIDADE SOCIAL

Num mundo em constante evolução, as empresas que reconhecem a diversidade como um fator essencial, fortalecendo e valorizando as diferenças e semelhanças entre seus colaboradores, estão incentivando e motivando para o

benefício tanto dos indivíduos quanto da própria organização. Isso resulta em uma contribuição significativa dos funcionários para a criatividade e a inovação dentro da empresa, ao mesmo tempo em que reduz despesas com pessoal e absenteísmo. Isso aprimora a qualidade do trabalho no ambiente interno e, conseqüentemente, gera uma maior produtividade e competitividade.

Incrementar a diversidade é promover a igualdade de chances para que todos possam desenvolver seus potenciais. No caso das pessoas com deficiência, devemos começar garantindo-lhes o direito de acesso aos bens da sociedade, educação, saúde, trabalho, remuneração digna etc. Quanto à inclusão no mercado de trabalho, é necessário assegurar as condições de interação das pessoas portadoras de deficiência com os demais funcionários da empresa e com todos os parceiros e clientes com os quais lhes caiba manter relacionamento. Não se trata, portanto, somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos. (INSTITUTO ETHOS, 2002, p.11)

De acordo com Rocha (2018), o estudo da responsabilidade social das empresas engloba a compreensão da relação complexa que existe entre as empresas e a sociedade, pois as empresas são componentes integrantes da sociedade. Filho (2018), também observa que as empresas detêm um considerável poder na sociedade, uma vez que suas decisões têm impactos sociais significativos. Além disso, ele destaca que a Responsabilidade Social Corporativa (RSC) é um fator que diferencia as empresas para seus acionistas e o mercado financeiro, pois é evidente que as empresas que adotam práticas mais socialmente responsáveis tendem a gerar um maior retorno em suas ações.

É fundamental que as organizações adotem uma filosofia e uma política de Recursos Humanos saudáveis, que possam influenciar todos os seus colaboradores, independentemente do nível hierárquico, a adotarem uma perspectiva na qual a diversidade, seja ela relacionada à raça, capacidades físicas e mentais, gênero, faixa etária ou outras características, seja encarada como uma questão de consciência e atitude em relação à sociedade em que estão inseridos.

Segundo Heinski (2000):

[...] uma pessoa para ser totalmente aceita na sociedade e estar inserida no mercado de trabalho, deve apresentar atributos físicos e/ou intelectuais que o destaquem dos demais concorrentes. As empresas buscam compor seus quadros funcionais com o que há de melhor no mercado de trabalho no que diz respeito à mão-de-obra. Assim, para atender a tais exigências a pessoa

deve estar qualificada quanto à instrução e à capacitação para exercer as tarefas para qual se propõe e também deve apresentar condições físicas e psicológicas compatíveis com as exigências do cargo.(HEINSKI,2000,p.3)

Conforme indicado pelo autor, a imagem de um corpo com deficiência frequentemente está associada à ideia de um corpo que é menos produtivo, o que, por sua vez, leva as pessoas com deficiência a serem percebidas como inferiores em comparação com aqueles considerados produtivos. Na realidade, as pessoas com deficiência enfrentam inúmeras barreiras ao tentar se integrar no mercado de trabalho. Elas enfrentam desafios significativos ao procurar oportunidades de emprego compatíveis com sua formação e frequentemente precisam lutar muito para conquistar essas oportunidades.

No Brasil, de acordo com Almeida (2019), está emergindo um movimento que visa explorar os pontos fortes e aspectos positivos das pessoas com deficiência, com o objetivo de auxiliar os departamentos de Recursos Humanos a compreender e aproveitar o perfil, as habilidades e as competências desses profissionais. Isso visa a facilitar a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Entretanto, a realidade do nosso país, marcada pela desigualdade social, impede que muitas pessoas tenham acesso à educação e à formação profissional necessárias para se qualificarem para oportunidades de emprego.

As organizações devem incorporar a diversidade e a responsabilidade social em sua cultura e valores, não como uma ação filantrópica, mas como uma estratégia de negócios. Atualmente, observa-se um crescimento financeiro considerável nas empresas que adotam práticas socialmente responsáveis.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi determinar a relevância que as organizações alcançaram em relação à admissão de indivíduos com deficiência. Atualmente, as contratações não são motivadas apenas pelo cumprimento da lei nº 8.213/91, mas, sobretudo, pela necessidade de as empresas se tornarem socialmente responsáveis e inclusivas na condução de seus negócios.

É amplamente reconhecido que o principal objetivo das empresas é gerar resultados positivos. No entanto, investir em responsabilidade social traz benefícios

tangíveis para as empresas, como o aumento da produtividade, a valorização de sua imagem, a motivação dos funcionários e o apoio aos profissionais, independentemente de serem portadores de deficiência ou não. Através dessas práticas, as organizações geram um impacto positivo no âmbito do marketing socialmente responsável, demonstrando que estão contribuindo para o bem-estar da sociedade e não apenas visando ao lucro. Essa atitude é percebida como um desenvolvimento positivo por parte das empresas, que não se limita ao seu ambiente imediato, mas também engloba a satisfação das partes interessadas.

Com base no que foi apresentado, é seguro afirmar que a responsabilidade social empresarial, são estratégias de gestão que promovem a ética e a sustentabilidade de uma organização, permitindo que ela seja reconhecida e valorizada pela sociedade. Essas abordagens não apenas contribuem para o bem-estar da comunidade e do meio ambiente, mas também podem ter um impacto positivo nos resultados e na reputação da empresa, tornando-a mais respeitada e admirada por seu compromisso com valores éticos e práticas sustentáveis.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. M.; DIAS, A. C. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a responsabilidade social empresarial: Um estudo de caso. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, p. 61-75, 2019.

BEZERRA, D. M. S.; XAVIER, A. L. Responsabilidade Social Empresarial e Inclusão de Pessoas com Deficiência: Um Estudo de Caso em uma Empresa de Grande Porte. **Revista de Administração FACES Journal**, p. 48-65, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao.htm.

BRASIL. **Lei 8213 de 24 de julho de 1991**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm

BRASIL. **Lei Nº 8069, de 13 Julho de 1990**. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego – MTE**. <http://www.brasil.gov.br>.

BRITO, M. R.; GUEDES, S. S. Responsabilidade social empresarial e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Um estudo de caso em uma empresa de varejo. **Revista de Administração da Unimep**, p. 25-42, 2017.

ETHOS. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

FERREIRA, V. F.; ANJOS, M. C. Responsabilidade social empresarial: Um estudo de caso sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *In*: CONGRESSO NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS (ConAdm), 7. 2018. **Anais [...]**. 2018.

FERREIRA, V. F.; OLIVEIRA, D. M.; ANJOS, M. C. A Responsabilidade Social Empresarial na Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: um Estudo de Caso em uma Empresa do Setor Industrial. **Revista Saber**, p. 13-22, 2020.

FERREIRA. Responsabilidade social empresarial e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma análise da percepção dos colaboradores. **Revista de Ciências Sociais**, p. 21-43, 2021.

HEINSKI, R. M. M. S. **Um Estudo sobre a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho**, p. 15-20. 2000.

RAMALHO, C. E.; SOUZA, R. J. B.; Dificuldades da inclusão do deficientes físico no mercado de trabalho. **Revista Científica Eletrônica de Ciências Contábeis**, a. 4, p. 37-45, 2006.

ROCHA, R. M; FILHO, O. C. G. Responsabilidade social empresarial e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista de Administração, Sociedade e Inovação**, p. 115-124, 2018.

SILVA, R. S.; SILVA, D. F. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a responsabilidade social empresarial. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, p. 4-11, 2019.