

## RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL: A INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO

Fabiana Serralha Miranda de PÁDUA\*  
Denise Franco NOVA\*\*

### RESUMO

Em decorrência da disparidade entre as classes sociais na sociedade atual, o setor empresarial deparou-se com a necessidade de investir em responsabilidade social para minimizar este contraste. O presente artigo pretende apresentar uma abordagem sobre a responsabilidade social, estimulando a valorização da diversidade dentro das organizações por meio da adoção de práticas inclusivas. O foco do artigo é a inclusão de deficientes no mercado de trabalho. Para tanto, foram abordadas informações sobre os tipos de deficiência, métodos para capacitação, recrutamento, seleção, contratação e a preparação do ambiente de trabalho para oferecer aos deficientes condições de acessibilidade. A metodologia utilizada para obtenção de informações para elaboração do artigo foi revisão bibliográfica. Observa-se que cada vez mais as empresas que adotaram a postura de trabalhar de forma socialmente responsável percebem que os benefícios advindos desta prática não são apenas para a sociedade, mas também para elas próprias.

**PALAVRAS-CHAVE:** Responsabilidade Social. Inclusão. Deficiência. Mercado de trabalho.

### INTRODUÇÃO

As pessoas portadoras de deficiência enfrentam constantemente dificuldades em relação a sua inclusão no mercado de trabalho. As dificuldades principais são falta de capacitação, o preconceito social ou a falta de conhecimento do potencial da pessoa com deficiência. As organizações devem superar seus preconceitos e buscar informações para trabalhar de forma socialmente responsável proporcionando a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.

A responsabilidade social é um tema novo que está adquirindo espaço nas organizações, porém para que uma empresa se torne socialmente responsável é preciso que haja o comprometimento de todos. A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho é um ato de responsabilidade social.

### Responsabilidade Social Empresarial (RSE)

Responsabilidade social é uma forma de conduzir os negócios da empresa de tal maneira que a torna parceira e co-responsável pelo desenvolvimento social. (INDG - INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL, 2007). A responsabilidade social muitas vezes é confundida com filantropia. No âmbito empresarial, uma ação é considerada de caráter filantrópico quando a empresa faz doações financeiras a instituições, fundações, associações comunitárias etc, ou seja,

---

\* Docente da Faculdade de Tecnologia de Taquaritinga, pf-padua@uol.com.br

\*\* Discente da Faculdade de Tecnologia de Taquaritinga, dfnova@hotmail.com

oferece uma ajuda eventualmente. Já quando se fala em responsabilidade social, a empresa age de forma estratégica, ou seja, são traçadas metas para atender às necessidades sociais, de forma que o lucro da empresa seja garantido, assim como a satisfação do cliente e o bem-estar social. Há um envolvimento, comprometimento e eles são duradouros (DUARTE E TORRES, 2006).

A prática da responsabilidade social nas empresas requer uma conscientização por parte dos empregadores e empregados, para uma empresa se tornar socialmente responsável é preciso derrubar preconceitos e promover a igualdade. A valorização da diversidade é um dos temas abordados pela RSE. A diversidade social dentro das organizações deve ser valorizada respeitando-se as diferenças e criando condições para que cada indivíduo possa desenvolver seus potenciais.

Ética é a base da responsabilidade social empresarial e se expressa através dos princípios e valores adotados pela organização. Não há responsabilidade social sem ética nos negócios. Empresas que trabalham com uma postura ética e responsável possuem chances maiores de se manter no mercado (GARCIA, 2006).

As empresas que decidem incorporar em seu quadro de funcionários pessoas portadoras de deficiências devem saber bem a diferença entre inclusão e integração, pois estas palavras parecem ter o mesmo significado, mas não tem. No conceito de inclusão os deficientes não têm que se adaptar ao meio em que vivem, a fim de utilizar os espaços comuns, mas sim o meio deve ser adaptado às necessidades dos deficientes. Em um processo de integração são as pessoas com deficiência que se adaptam às realidades da sociedade e esta faz apenas ajustes. (BAHIA, 2006).

A inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiências (PPD's) por empresas socialmente responsáveis pode envolver também os seus parceiros (fornecedores, clientes, consumidores e sociedade).

## **Deficiências**

Deficiência: toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. (Artigo 3º do Decreto 3.298, de 20/12/99). As deficiências podem ser físicas, sensoriais (deficiência auditiva ou deficiência visual) ou intelectuais (deficiência mental). Existem casos em que a deficiência pode ser múltipla (associação de duas ou mais deficiências na mesma pessoa).

Segundo estimativas da OMS (Organização Mundial da Saúde) existem cerca de 610 milhões de pessoas com deficiência no mundo, das quais 386 milhões fazem parte da população economicamente ativa e avalia-se que 80% do total vivam nos países em desenvolvimento. No Brasil, segundo o Censo realizado em 2000, existem 24,5 milhões de brasileiros portadores de algum tipo de deficiência (INSTITUTO ETHOS, 2002).

Em relação à Legislação para o trabalho da pessoa portadora de deficiência as principais leis existentes são a Lei nº 7.853/89 – da Interação Social, a Lei nº 8.112/90 – do número de vagas para concurso público, a Lei nº 8.213/91 – do percentual de vagas das empresas para deficientes e o Decreto nº 3.298/99 – da igualdade para as vagas disponíveis no mercado (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2000 *apud* FENERICK, 2004).

## Capacitação e Processo de Avaliação Profissional

Capacitar é tornar habilitado para o desempenho de uma função, é qualificar a pessoa para determinado trabalho (SENA, 2007). A capacitação é necessária para diminuir a falta de qualificação das PPD's que é um grave problema em relação a sua inclusão no mercado de trabalho.

Uma das barreiras encontradas na capacitação das pessoas portadoras de deficiência é o baixo índice de escolaridade. As pessoas portadoras de deficiência devem ser instruídas de forma que consigam exercer uma profissão, sejam capazes de tomar decisões, de desenvolver suas capacidades de comunicação e relacionamento. A capacitação deve oferecer as PPD's a oportunidade de uma melhor adaptação ao mercado competitivo e também possibilidades e alternativas de trabalho e renda.

O processo de capacitação pode ser realizado por meio da adaptação dos trabalhadores portadores de deficiência aos cursos oferecidos pela comunidade. Neste processo é importante que se trabalhe além de uma profissão, as competências básicas do ser humano, como por exemplo, sua apresentação pessoal, aparência, auto-estima, comunicação, relacionamentos inter-pessoais, e sua capacidade de se auto gerir, tomar decisões, participar de trabalho em equipe, bem como do seu processo de desenvolvimento no trabalho. (SENA, 2007)

Segundo o Instituto Ethos (2002), a partir do momento que a empresa decide incluir em seu quadro de funcionários PPD's, devem ser enfrentadas as dificuldades de compreensão e informação por parte de empregadores e empregados, a inexperiência das pessoas da empresa em conviver com pessoas com deficiência e a precária educação e profissionalização da maioria delas.

A informação, o esclarecimento, e a orientação sobre as deficiências, em geral, favorecem a contratação de pessoas com deficiência no quadro de funcionários (ARANHA, 2003).

Para ser considerada socialmente responsável a empresa não deve apenas contratar as PPD's para cumprir leis, mas promover condições para que as mesmas possam desenvolver seus talentos e consigam permanecer na empresa trabalhando de forma a atender os critérios de desempenho que lhe forem estabelecidos. É preciso garantir também a interação das PPD's com os demais funcionários e com os clientes e parceiros com os quais precisam se relacionar.

No recrutamento, em relação às PPD's, o primeiro contato com a empresa na maioria dos casos é realizado por meio das entidades que cuida destas pessoas. As entidades podem ser responsáveis pela indicação, encaminhamento ou por eventual substituição de um profissional portador de deficiência, pois são capazes de relacionar quais habilidades podem ser desenvolvidas em cada deficiente e também qual o seu potencial de aprendizagem. (INSTITUTO ETHOS, 2002)

Para Nambu (2003), a escolha do tipo e a aplicação de testes psicológicos para seleção de pessoas com deficiência devem levar em consideração o bom senso. Um erro que as empresas costumam cometer é a escolha de um candidato visando a superutilização de possíveis habilidades que o deficiente possa ter devido a sua deficiência.

O oferecimento de treinamento dentro da própria empresa é uma alternativa para auxiliar na adaptação e no desenvolvimento dos funcionários. Carrore (1968) *apud* Bahia (2006), recomenda que as pessoas

com deficiência sejam tratadas como empregados comuns, com deveres e direitos semelhantes aos de seus colegas.

A acessibilidade é mais uma das dificuldades enfrentadas pelas PPD's, muitas vezes os meios de acesso que qualquer pessoa precisa dispor para chegar ao local de trabalho não estão de acordo com as necessidades dos deficientes. A sociedade precisa se conscientizar para necessidade da eliminação das barreiras arquitetônicas (através do desenho adaptável) e também a não-inserção de barreiras já nos projetos arquitetônicos (através do desenho acessível). As empresas devem investir na melhoria das condições de acessibilidade para garantir a inclusão da PPD, pois estas condições podem tanto reforçar as limitações causadas por uma deficiência, quanto podem minimizá-la, ou mesmo neutralizá-la. Na acessibilidade também estão incluídos os sistemas e meios de comunicação e informação. (SASSAKI, 2005b *apud* BAHIA, 2006).

A empresa que se propõe a praticar uma política inclusiva em relação às PPD's obtêm diversos benefícios como motivação ética, cumprimento da determinação legal, melhoria da imagem, ganhos no ambiente de trabalho, ganhos de produtividade e acesso a um mercado significativo de consumidores com as mesmas características, seus familiares e amigos (INSTITUTO ETHOS, 2002).

Para a inclusão de pessoas portadoras de deficiência são necessários alguns esforços que devem ser realizados com o comprometimento de todos, mas estes esforços são completamente compensados com os benefícios que esta inclusão traz para o deficiente, a sociedade e empresa que pratica este ato de responsabilidade social.

## CONCLUSÃO

A responsabilidade social deve ser considerada pelas empresas como uma necessidade, mas como não existem fórmulas, cada empresa deve avaliar-se e determinar o que pode fazer para melhorar as condições da sociedade. Inclusão do deficiente deve acontecer não só no aspecto profissional, mas também no pessoal, dando-lhe condições para desenvolver suas capacidades e desta forma interagir com a sociedade onde vive.

A minimização das diferenças e a promoção do conceito que deficiente pode ser sim eficiente são atitudes socialmente responsáveis que toda organização deveria desempenhar para ampliar a inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.

## ABSTRACT

*Due to the disparity among the social classes in the actual society, the business sector has found the necessity investing in social responsibility, so that could, reduce this contrast. The present article intends to show an approach about social responsibility, stimulating the value of the diversity inside the organizations, using inclusive practices. The focus of this research, the inclusion of deficient in the business market. For in such, a way information about all the kinds of deficiencies, methods to enable them, recruitment, selection, hires, and the preparation of the work environment to offer the deficient conditions of accessibility. The methodology used for attainment of information for elaboration of the article was bibliographical revision. We can observe that more and more companies which follow*

*the attitude of working in a social and responsible way; realize that the benefits that this practice brings aren't only for the society, but for them too.*

**KEYWORDS:** *Social Responsibility. Inclusion. Disability. Business market.*

## REFERÊNCIAS

- ARANHA, M. S. F. *Trabalho e emprego: instrumento de construção da identidade pessoal e social*. Brasília, 2003.
- BAHIA, M. S. *Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiências*. Rio de Janeiro. Editora Qualitymark, 2006.
- DUARTE, C. O. S.; TORRES, J. Q. R. Responsabilidade social empresarial: dimensões históricas e conceituais. Disponível em: <[www.ethos.org.br/docs/comunidade\\_academica/pdf/pev42042.pdf](http://www.ethos.org.br/docs/comunidade_academica/pdf/pev42042.pdf)>. Acesso em: 02 jun. 2008.
- FENERICK, M. A. *Inclusão profissional corporativa: pessoa portadora de necessidades especiais físicas no mercado de trabalho na cidade de Monte Alto*. Trabalho de Conclusão de Curso para obtenção do título de Bacharel em Administração. Instituto Educacional de Monte Alto. Monte Alto, 2004.
- GARCIA, M. O. *Responsabilidade social empresarial: teoria e prática*. Trabalho de Conclusão de Curso para obtenção do título de Bacharel em Administração de Empresas. UNEMAT – Universidade do Estado do Mato Grosso, Campus de Sinop-MT, 2006. Disponível em: <[http://www.administradores.com.br/membros.jsp?pagina=membros\\_espaco\\_academico\\_corpo&idPublicacao=159&idColunista=16044](http://www.administradores.com.br/membros.jsp?pagina=membros_espaco_academico_corpo&idPublicacao=159&idColunista=16044)>. Acesso em: 19 fev. 2007.
- INDG – Instituto de Desenvolvimento Gerencial. Disponível em: <<http://www.indg.com.br/info/glossario/glossario.asp?r>>. Acesso em: 19 fev. 2007.
- INSTITUTO ETHOS. *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo, 2002. Disponível em: <[http://www.uniethos.org.br/\\_Uniethos/Documents/manual\\_pessoas\\_deficientes.pdf](http://www.uniethos.org.br/_Uniethos/Documents/manual_pessoas_deficientes.pdf)>. Acesso em: 22 set 2006.
- NAMBU, T. S. *Construindo um mercado de trabalho inclusivo – guia prático para profissionais de recursos humanos*. São Paulo: SORRI-BRASIL. Brasília: CORDE, 2003.
- SANTOS, E. R. *Responsabilidade social ou filantropia?* Disponível em: <[http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista\\_fae\\_business/n9/10\\_rs\\_filantropia.pdf](http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_fae_business/n9/10_rs_filantropia.pdf)>. Acesso em: 19 fev. 2007.
- SENA, E. C. *Capacitação profissional*. Disponível em: <<http://www.entreamigos.com.br>>. Acesso em: 05 fev. 2007.