

## A pessoa com deficiência: trabalho e responsabilidade social das empresas

*The person with disability: work and social responsibility of enterprises*

*Márcia Lopes de Moraes Nabais*

### RESUMO

Este artigo tem como objeto de discussão o processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Utiliza o método dedutivo a partir de ampla revisão bibliográfica de autores brasileiros, leis e convenções nacionais e internacionais que tratam do tema. Apresenta, inicialmente, a definição legal do termo deficiência à luz do Decreto no 3.298/1999, indica os tipos de deficiência, conforme classificação adotada pela Organização Mundial de Saúde, e ainda mostra a importância do trabalho para essas pessoas. Com foco especialmente voltado para as principais normas nacionais e internacionais que dispõem sobre a empregabilidade das pessoas com deficiência, discute o papel da responsabilidade social das empresas na construção de uma sociedade mais justa e integradora. Aponta as principais barreiras para a inclusão desse segmento laboral no mercado de trabalho e sugere estratégias para facilitar a superação desses obstáculos. Palavras-chave: Deficiência. Trabalho. Responsabilidade social.

### ABSTRACT

*This article focuses on discussing the process of inclusion of disabled persons in the workforce. It uses the deductive method from an ample bibliographic review of Brazilian authors, laws, and national and international conventions that deal with the theme. It first presents the legal definition of the term disability in the light of the decree 3.298/99, specifies the types of disabilities, according to the classification adopted by the World Health Organization, and also shows the importance of work for these persons. Specially focused on the main national and international rules that deal with the employability of persons with disabilities, it discusses the social responsibility of enterprises in building a more equitable and integrating society. It points out the main barriers to the inclusion of this working segment in the workforce, and suggests strategies to facilitate the overcoming of such obstacles.*

*Keywords: Disability. Work. Social responsibility.*

## 1. INTRODUÇÃO

Estimativas da Organização Mundial de Saúde (OMS) indicam que cerca de 610 milhões de pessoas no mundo têm algum tipo de deficiência, das quais 386 milhões (mais de 63%) fazem parte da população economicamente ativa.

No Brasil, segundo o Censo realizado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) publicado em 2002, existem 24,5 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência. Desse total,

15,22 milhões (61%) têm entre 15 e 59 anos, ou seja, estão em idade de atuar no mercado formal de trabalho.

Segundo Neri (2003, p. 2), “num universo de 26 milhões de trabalhadores formais ativos, 537 mil são pessoas com deficiência, representando apenas 2,05% do total”.

O Brasil adota políticas afirmativas para garantir a inserção das pessoas deficientes no mercado de trabalho. Exemplo importante de política afirmativa de inserção é a Lei nº 8.213/1991, também conhecida como “Lei de Cotas”, que reserva entre 2 e 5% das vagas em empresas com 100 ou mais funcionários para pessoas com deficiência, habilitadas para o trabalho, e/ou para acidentados reabilitados beneficiários da Previdência Social.

Outro exemplo de política pública de inserção é a Lei nº 8.112/1990 (art. 5º, § 2º), que reserva até 20% dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e também define os critérios para sua admissão.

Essas leis foram criadas com o fim de garantir a inclusão do deficiente no mercado de trabalho brasileiro. Mas, apesar desses esforços, as estatísticas demonstram que as pessoas com deficiência continuam à margem do emprego formal.

Muitas ainda são as barreiras para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade. Essas barreiras vão desde a falta de acessibilidade ao completo desconhecimento dos empregadores sobre a capacidade produtiva dessa parcela da população.

Nesse contexto, o objetivo deste trabalho é analisar o processo de inclusão da pessoa deficiente no mercado de trabalho, focalizando a responsabilidade social das empresas. Para atingir o objetivo proposto, será necessário:

- apresentar a definição legal do termo “deficiência”;
- indicar os tipos de deficiências, conforme a Classificação Internacional de Funcionalidade adotada pela OMS;
- conhecer as principais leis e convenções nacionais e internacionais que dispõem sobre o trabalho e a empregabilidade das pessoas deficientes;
- verificar por que o Brasil emprega poucas pessoas com deficiência e sugerir estratégias para reverter essa situação;
- analisar a questão da responsabilidade social das empresas.

Foi utilizado o método dedutivo, a partir de ampla revisão bibliográfica de autores nacionais, leis, decretos e convenções nacionais e internacionais que dispõem sobre o assunto em estudo.

## **2. A DEFICIÊNCIA**

Para melhor compreensão do tema que se pretende estudar, faz-se necessário conhecer, de início, os tipos de deficiência e suas implicações, bem como é importante entender as limitações e, principalmente, as potencialidades das pessoas com deficiência.

### **2.1. Definições**

Segundo a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (1975), o termo “pessoa com deficiência” refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente,

as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais.

O Decreto nº 3.298/1999 e suas respectivas atualizações, que dispõem sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e consolida as normas de proteção, consideram, para os efeitos legais:

Art. 3º

I – *deficiência* – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II – *deficiência permanente* – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III – *incapacidade* – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

O art. 4º do decreto citado define que é considerada pessoa portadora de deficiência aquela que se enquadra nas seguintes categorias:

I – *deficiência física* – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho das funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296/2004)

II – *deficiência auditiva* – perda bilateral, parcial ou total de quarenta e um decibéis (sb) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000HZ; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296/2004)

III – *deficiência visual* – cegueira, na qual a acuidade visual igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296/2004)

IV – *deficiência mental* – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: *a)* comunicação; *b)* cuidado pessoal; *c)* habilidades sociais; *d)* utilização da comunidade; *e)* saúde e segurança; *f)* habilidades acadêmicas; *g)* lazer; e *h)* trabalho;

V – *deficiência múltipla* – associação de duas ou mais deficiências.

Em 1995, a ONU alterou o termo deficiência mental para deficiência intelectual, no sentido de diferenciar mais claramente a deficiência mental da doença mental (quadros psiquiátricos não necessariamente associados a *deficit* intelectual). Em 2004, em evento realizado pela Organização

Mundial de Saúde e pela Organização Pan-americana da Saúde, o termo deficiência foi consagrado com o documento “Declaração de Montreal sobre a deficiência intelectual”.<sup>1</sup>

## **2.2. Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde – CIF**

De acordo com dados disponíveis no *site* <[www.inr.pt](http://www.inr.pt)> (acesso em 2 mar. 2010), a CIF pertence à “família” das classificações internacionais desenvolvida pela OMS, para aplicação em vários aspectos da saúde. Essa classificação internacional fornece um sistema para a codificação de ampla gama de informações sobre saúde – por exemplo: diagnóstico, funcionalidade e incapacidade, razões para o contato com os serviços de saúde –, utilizando uma linguagem comum padronizada que permite a comunicação sobre saúde e assistência médica em todo o mundo.

A CIF também é uma classificação com múltiplos propósitos, elaborada para servir a várias disciplinas e setores diferentes. Seus objetivos específicos podem ser resumidos da seguinte maneira: 1) fornecer uma base científica para a compreensão e o estudo dos determinantes e dos efeitos da saúde e das condições relacionados à saúde; 2) estabelecer uma linguagem comum para a descrição da saúde e dos estados relacionados à saúde para melhorar a comunicação entre diferentes usuários, como profissionais de saúde, pesquisadores, elaborador das políticas públicas e público em geral, inclusive pessoas com incapacidades; 3) permitir a comparação de dados entre países; e 4) fornecer um esquema de codificação para sistemas de informações de saúde.

Esses objetivos estão inter-relacionados e possibilitam a construção de um sistema prático e significativo para ser aplicado em diferentes usos: na política de saúde, garantia de qualidade e avaliação de resultados em diferentes culturas. No contexto da saúde, a visão geral dos componentes da CIF pode ser assim resumida:

- *Funções do corpo*: são as funções fisiológicas dos sistemas do corpo humano (inclusive funções psicológicas);
- *Estrutura do corpo*: são as partes anatômicas do corpo humano, como órgãos, membros e seus componentes;
- *Incapacidades*: são problemas na função ou estrutura do corpo humano, como um desvio significativo ou perda;
  - *Atividade*: é a execução de uma tarefa ou ação por um indivíduo;
  - *Participação*: é o envolvimento em situações de vida diária;
  - *Limitações de atividade*: são dificuldades que um indivíduo pode encontrar na execução de atividades;
  - *Restrições de participação*: são problemas que um indivíduo pode ter ao se envolver em situações de vida;
- *Fatores ambientais*: compõem os ambientes físico e social, nos quais a pessoa vive e conduz sua vida.

## **2.3. Distribuição da deficiência no Brasil**



Fonte: <[www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)>. Acesso em: 27 fev. 2010.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostrou, em 2002, como se distribuem os 24,5 milhões de brasileiros que apresentam algum tipo de deficiência:

## **2.4. Garantias legais de acesso ao trabalho para deficientes**

A garantia de acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência é prevista tanto na legislação internacional como na brasileira.

### **2.4.1. Normas internacionais**

O quadro a seguir mostra a sequência histórica da edição das principais normas internacionais e também da realização de eventos mundiais relacionados à garantia de acesso ao trabalho para pessoas com deficiência:

**1948** **Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão** – aprovada pela ONU em 10.12.1948: “Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.”

**1958** **Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)** sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Define discriminação, formula políticas e sua execução.

**1975** A ONU (Organização das Nações Unidas) aprovou a **Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiências**.

**1983** Elaboração da **Convenção nº 159 da OIT**, que trata da política de readaptação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência.

**1994 Declaração de Salamanca** sobre princípios, políticas e práticas na área das necessidades educativas especiais.

**1997 Tratado de Amsterdã**, em que a União Europeia se compromete a facilitar a inserção e permanência das pessoas com deficiência nos mercados de trabalho.

**1999** Promulgada na Guatemala a **Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência**.

**2002 Congresso Europeu sobre Deficiência**, em Madri.

**2006** Aprovada pela ONU a **Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência**, primeiro documento de direitos humanos do século XXI e oitavo da ONU.

### 2.4.2. Legislação brasileira

O Brasil ratificou praticamente todos os tratados e convenções internacionais sobre garantia de acesso ao trabalho para pessoas com deficiências, como se pode ver no histórico a seguir:

**1988 Constituição Federal**, incorporou garantias às pessoas com deficiências, proibindo a discriminação de salários e de critérios de admissão, assumindo como responsabilidade do Estado a saúde, a assistência social e o atendimento educacional especializado, além de garantir a reserva de um percentual de cargos públicos para as pessoas com deficiência.

**1989 Lei nº 7.853/1989**, referendou a Convenção nº 159 da OIT. Essa lei definiu os direitos das pessoas com deficiência, disciplinou a atuação do Ministério Público e criou a Corde (Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência).

**1999 Decreto nº 3.298/1999**, regulamentando a Lei nº 7.853/1989. Fixou uma Política Nacional para Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho e na Sociedade. Traz a conceituação de deficiência e fixa parâmetros de avaliação de deficiência física, auditiva, mental e múltipla.

**2000 Lei nº 10.048/2000**, que dá prioridade de atendimento à pessoa portadora de deficiência e estabelece normas e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

**2004 Decreto nº 5.296/2004**, regulamenta as Leis nºs 10.048/2000 e 10.098/2000.

**2005 Portaria nº 476/2005** (Ministério de Estado das Comunicações), implementa a acessibilidade nas transmissões de televisão.

**2008 Decreto nº 186**, ratifica a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência, aprovada pela ONU em 2006.

Fonte: <[www.presidencia.gov.br](http://www.presidencia.gov.br)>.

Acesso em: 5 mar. 2010.

### 2.4.3. Lei de Cotas

A legislação brasileira conta com lei específica para a inserção do portador de deficiência no mercado formal de trabalho. Criada em 1991, a Lei nº 8.213/1991 só passou a ter eficácia em 1999, quando foi publicado o Decreto nº 3.298/1999. Conhecida como “Lei de Cotas”, essa norma estabeleceu a reserva de vagas e emprego para pessoas deficientes.

Determina a norma legal em referência que as empresas com 100 ou mais empregados devem contratar pessoas com deficiência, segundo as seguintes cotas:

Art. 10. [...]

I – até duzentos empregados, dois por cento;

II – de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;

III – de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou

IV – mais de mil empregados, cinco por cento.

Embora essencial para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a “Lei de Cotas” não conseguiu gerar o número de vagas necessárias para absorver o universo de pessoas com deficiência em idade produtiva. A maioria das empresas brasileiras tem menos de 100 empregados, porte esse que limita bastante as oportunidades, uma vez que a estrutura empresarial brasileira está centrada nas micro e pequenas empresas, as quais funcionam com um número reduzido de pessoas.

Segundo artigo disponível no *site* <[www.fae.edu](http://www.fae.edu)> (acesso em: 29 nov. 2010), Marcos Antônio Koteski, mestre em Economia pela Universidade de Brasília, afirma:

Em termos estatísticos, esse segmento empresarial representa 25% do Produto Interno Bruto (PIB), gera 14 milhões de empregos, ou seja, 60% do emprego formal no país, e constitui 99% dos 6 milhões de estabelecimentos formais existentes, respondendo ainda por 99,8% das empresas que são criadas a cada ano, segundo dados do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae).

## **2.5 Trabalho e deficiência**

O trabalho sempre ocupou papel importante para o desenvolvimento do ser humano. O homem sempre dependeu do trabalho para sobreviver. Na Idade Média, trabalhar era característica negativa, pois se tratava da condição que separava as classes sociais. Com a modernidade, surgiu a noção que a maioria da humanidade tem do trabalho. É a troca de uma realização por um salário, que garante não apenas a satisfação de suas necessidades básicas como também a aquisição de bens de consumo.

As pessoas com deficiência estabelecem a mesma relação com o trabalho que a pessoa considerada “normal”. Como qualquer pessoa, elas querem ter uma ocupação e receber salário digno, que lhes garantam independência financeira e qualidade de vida.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada em 1948, consagrou no plano mundial um conjunto de valores reputados essenciais, não apenas para servirem de ideal à ação humana, mas também para o estabelecimento de políticas públicas, a partir das quais os Estados podem legislar e atuar.

Em relação às pessoas com deficiência, o trabalho tem sido uma constante preocupação de seus familiares, fonte de frustração para eles próprios e um grande desafio para sociedade.

O Brasil possui uma das maiores populações de pessoas com deficiência do mundo e uma das menores taxas de participação no mercado de trabalho. Apenas 2% do total de trabalhadores formais ativos no Brasil são pessoas com deficiência.

Os dados divulgados pela Federação Brasileira dos Bancos (Febraban), publicados em 2006 e apresentados no gráfico a seguir, nos mostram como se distribui o universo das pessoas com deficiência que trabalham:



Fonte: Coleção Febraban de Inclusão Social, 2006.

Observa-se que os deficientes auditivos foram os mais beneficiados pela política de cotas, e na condição oposta ficaram os deficientes visuais.

Ainda segundo o referido estudo, a inclusão de uma pessoa surda no ambiente de trabalho não requer adaptações físicas, nem tecnológicas, o que significa menos investimento. Já a deficiência visual exige investimentos mais específicos em tecnologia.

É comum a associação dos deficientes auditivos com o trabalho em almoxarifados, a dos visuais com a telefonia e a dos físicos com o teleatendimento. Tal correlação é restritiva, pois não permite vislumbrar as diversas potencialidades que as pessoas com deficiência podem desenvolver no trabalho, desde que os postos estejam devidamente adaptados (BRASIL, 2007, p. 27).

## 2.6. Mercado de trabalho



A inserção de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho nunca foi fácil, mesmo quando a economia encontrava-se em expansão. No entanto, nos últimos anos, muito se tem discutido sobre os problemas das pessoas com deficiência no âmbito profissional.

São enormes as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência para conseguirem colocação no mercado de trabalho, a começar pela dificuldade de acesso com segurança e autonomia aos espaços públicos, edificações, mobiliários, transportes, meios de comunicação etc. Há também o preconceito de patrões e colegas de trabalho. Todas essas barreiras são geradas por fatores externos.

Podemos citar, ainda, outra importante barreira, relacionada diretamente com o próprio deficiente: a baixa escolaridade. Segundo Neri (2003, p. 25),

a situação de escolaridade no Brasil é crítica, pois 27,6% dos indivíduos têm de 4 a 7 anos de estudos, e uma entre quatro pessoas (25,03%) não tem instrução. No caso das pessoas com deficiência esse quadro é ainda mais grave, uma vez que 27,61% não possuem escolaridade, contra 24,6% entre população sem deficiência.

Observa-se, também, que grande parte das empresas exige em seu processo de seleção que os candidatos tenham no mínimo o ensino médio completo, requisito que ainda não foi alcançado por grande parte das pessoas portadoras de deficiências.

Clemente (2004, p. 33) sugere dois requisitos para a superação dos problemas descritos: “a recuperação da defasagem educacional, bem como o investimento no ensino profissionalizante”.

Em entrevista disponível no *site* <[www.carreirasempregos.com.br](http://www.carreirasempregos.com.br)> (acesso em: 5 fev. 2010), João Baptista Ribas, doutor em Antropologia pela USP, foi questionado sobre os principais motivos por que o Brasil emprega poucas pessoas com deficiência. O especialista, que trabalha com inclusão social e profissional de pessoas com deficiência há mais de 20 anos, apresentou vários motivos. A seguir, destacamos três dos principais motivos apontados por Ribas:

Em primeiro lugar, porque o nível de consciência de responsabilidade social no Brasil ainda é baixo. A maioria das empresas até agora contrata apenas porque se vê obrigada a cumprir a lei. Acaba então contratando poucos, de forma atabalhoada, sem muitos critérios, sem planejamento e, portanto, sem real comprometimento com a empregabilidade.

Em segundo lugar, porque escassos ainda são os profissionais de RH, médicos do trabalho e líderes de áreas empresariais que conhecem os alcances e limites das pessoas com deficiência. Muitos recrutadores e selecionadores se sentem constrangidos em entrevistar e então não perguntam o simples: “o que você consegue fazer, o que não consegue e quais adaptações são necessárias para conseguir fazer?” Muitos instrutores ficam inseguros quando sabem que na próxima turma de treinamento haverá um cego ou um surdo. Muitos médicos não sabem como fazer o exame admissional num paraplégico que foi acometido de lesão medular.

Em terceiro lugar, porque o nível de escolaridade da maioria das pessoas com deficiência no Brasil é baixíssimo, assim como é precário o grau de preparação para o trabalho. Os poucos que concluíram o ensino médio de modo satisfatório e os universitários estão quase todos empregados. Mas os muitos que interromperam os estudos ainda no ensino fundamental ou seguem estudando a passos lentos e trêpegos estão desempregados e praticamente sem grau de competitividade para obter um emprego formal com registro, benefícios e garantias trabalhistas. Por essa razão, muitos ganham a vida no mercado de trabalho informal.

Nessa linha de raciocínio, sobre a questão relacionada ao que se pode fazer para o Brasil empregar mais pessoas com deficiência, a seguir destacamos três dos principais motivos indicados por Ribas:

Primeiro, as empresas devem incrementar seu grau de responsabilidade social atinando que a ação cidadã não estorva os seus negócios. Pelo contrário, os amplia. As pessoas com deficiência devem ser compreendidas como profissionais em quem se pode investir. Rampas, banheiros adaptados, *softwares* de voz, leitores de telas, impressoras braille e intérpretes de libras devem ser encarados como recursos e ferramentas de acesso ao trabalho oferecido aos profissionais com deficiência, tanto quanto os são as estações de trabalho ergonômicas, os aplicativos gráficos e os professores de línguas colocados pelas empresas à disposição dos profissionais em quem se quer investir.

Segundo, as empresas devem ter o destemor de examinar não só os valores explícitos, como também os tácitos, presentes nas suas culturas organizacionais. O rarefeito conhecimento sobre os alcances e limites das pessoas com deficiência é fruto da pouca elasticidade da cultura. Uma possibilidade de torná-la mais receptiva à convivência com pessoas com deficiência é instigar a pesquisa acadêmica e explorar melhor o tema, até agora só pincelado nos currículos universitários.

Terceiro, o sistema regular e profissional de ensino público e privado deve investir, cada vez mais, na preparação profissional e humana dos seus docentes. E, se houver maior integração entre empresa e escola, haverá maior conhecimento da correspondência entre as exigências das tarefas profissionais e alcances das pessoas com deficiência, havendo assim melhor adequação.

Nesse contexto, não há dúvida de que as ações desenvolvidas pelas empresas propiciam transformações sociais. Mesmo as mudanças de caráter interno repercutem diretamente na vida dos empregados, suas famílias e na comunidade na qual a empresa inserida.

Nesse processo, há outro aspecto relevante a ser mencionado, que são as vantagens cumulativas que podem ser obtidas com a contratação de pessoas com deficiência. A seguir, apresenta-se uma síntese dessas vantagens cumulativas, descritas por Gil (2002, p. 20):

- O desempenho e a produção das pessoas com deficiência muitas vezes superam as expectativas do início do contrato.
- O desempenho da empresa que mantém empregados portadores de eficiência em geral é impulsionado pelo clima organizacional positivo.
- Os ganhos de imagem tendem a fixar-se a longo prazo.
- Os impactos positivos de empregar pessoas com deficiência refletem-se sobre a motivação dos outros funcionários.
- Os empregados portadores de deficiência ajudam a empresa a ter acesso a um mercado significativo de consumidores com as mesmas características, e também a seus familiares e amigos.
- O ambiente de trabalho fica mais humanizado, diminuindo a concorrência selvagem e estimulando a busca da competência profissional.

### **3. RESPONSABILIDADE SOCIAL**

Para melhor entendimento do significado da expressão responsabilidade social, são indicados a seguir os conceitos, no âmbito da filosofia, dos termos responsabilidade e social, encontrados em Abbagnano (1998, p. 855).

*Responsabilidade:* é a possibilidade de prever os efeitos do comportamento e de corrigi-lo com base em tal previsão.

*Social*: é o campo de relações intersubjetivas, ou seja, das relações humanas de comunicação, englobando, portanto, a totalidade dos indivíduos entre os quais ocorrem essas relações. Grupo de indivíduos entre os quais essas relações ocorrem em alguma forma condicionada ou determinada.

Na década de 1950, nos Estados Unidos, e no final da década de 1960, na Europa, os meios empresarial e acadêmico passaram a discutir a importância da responsabilidade social promovida pelas ações de seus dirigentes.

Durante a evolução da ideia de responsabilidade social, alguns estudiosos acreditavam que cabia tão somente ao governo, igrejas, sindicatos e organizações não governamentais o suprimento das necessidades comunitárias, por meio de ações sociais organizadas, pois as empresas precisavam obter lucros.

Nos anos 1960, autores europeus se destacaram apresentando problemas sociais e suas possíveis soluções, e nos Estados Unidos as empresas já se preocupavam com a questão ambiental e também em divulgar suas atividades no campo social.

A década de 1970 traz a preocupação com o “como” e “quando” a empresa deveria responder por suas obrigações sociais. A demonstração para a sociedade das ações empresariais torna-se extremamente importante.

Na década de 1990, surge a discussão sobre temas relacionados à ética nas empresas, o que contribuiu de modo significativo para a definição do papel das organizações e para o surgimento do conceito de responsabilidade social.

Em 1998, foi criado no Brasil o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. O Instituto serve como uma espécie de ponte entre os empresários e as causas sociais. Seu objetivo é disseminar a prática da responsabilidade social empresarial, por meio de publicações, experiências, programas e eventos para os interessados nesse tema. Ele desenvolveu um interessante conjunto de indicadores que permitem que a empresa identifique e avalie o seu desempenho em relação a práticas socialmente responsáveis. Os indicadores são apresentados na forma de um questionário de avaliação. O “Questionário de Avaliação dos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social” é dividido em sete grandes temas: valores e transparência, público interno, meio ambiente, fornecedores, consumidores e clientes, comunidade, governo e sociedade.

De acordo com Toldo (2002, p. 82, apud Pagliano, 1999), a prática da responsabilidade social tem como objetivos:

- Proteger e fortalecer a imagem da marca e sua reputação, favorecendo a imagem da organização. A credibilidade passa a ser uma importante vantagem, um diferencial competitivo no mundo globalizado.
- Diferenciar os concorrentes. Quando a empresa se insere na comunidade, cria um diferencial que a caracteriza.
- Criar uma visão positiva da empresa. A empresa passa a satisfazer não só a seus acionistas, mas principalmente aos consumidores.
- Gerar mídia espontânea.
- Formar seu mercado futuro. Quando contribui para o desenvolvimento da comunidade, estão se formando os futuros consumidores também.
- Fidelizar clientes.

- Oferecer mais que a obrigação legal, o que conquista o cliente.
- Gerar segurança patrimonial e dos empregados. O local em que se localiza a empresa será cuidado pelos moradores.
- Proteger contra ações negativas dos consumidores. Evitar boicote ao consumo, ou restabelecer rapidamente a credibilidade caso a empresa não consiga prever o fato que venha a prejudicar seus consumidores.
- Atrair e manter talentos. Profissionais valorizam as empresas que os valorizam, em que são respeitados, e têm claros os objetivos da empresa, fazendo o máximo para atingi-los.

Embora o desafio da contratação de pessoas deficientes esteja sendo vencido por algumas empresas que começaram a contratar essas pessoas, é preciso avançar mais.

Nessa linha, registramos o pensamento de Toldo (2002, p. 100), que afirma:

as empresas que investem socialmente estão modificando seu próprio conceito, pois melhoraram a qualidade de vida de seus funcionários, apresentam maior produtividade, melhor acesso ao capital, com o crescente apoio de investidores, preocupam-se com o meio ambiente e com o desenvolvimento da comunidade.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O Brasil possui uma das maiores populações com deficiência do mundo e uma das menores taxas de participação no mercado de trabalho, constatando-se que apenas 2% do total de trabalhadores formais ativos no Brasil são pessoas com deficiência.

Diversas leis e convenções foram definidas no sentido de garantir o acesso ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. Dentre essas, destacamos a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho (OIT); a Lei brasileira nº 8.213/1991, que estabeleceu cotas de contratação para empresas privadas com 100 ou mais funcionários; o Decreto nº 3.298/1999, que fixou uma Política Nacional para Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho e na Sociedade; e ainda a Lei nº 10.098/2000, que estabeleceu normas e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. Mas, apesar desses esforços, o que se percebe é que as pessoas com deficiência continuam excluídas do mercado de trabalho.

Acreditamos que a ineficácia da “Lei de Cotas” deve-se principalmente à sua limitada área de atuação. Como já foi exposto neste estudo, a legislação está direcionada a empresas com 100 ou mais funcionários, não levando em consideração que o número de empresas obrigadas por lei a contratarem pessoas com deficiência é insuficiente para atender a todas aquelas que precisam de emprego. Outro aspecto importante diz respeito ao processo de franca expansão das pequenas empresas em virtude do apoio e incentivos oferecidos pelo governo. Por essas razões, defendemos que a Lei de Cotas deveria contemplar as empresas de pequeno porte.

Além disso, muitas empresas dizem não poder contratar empregados com deficiência porque seu nível de escolaridade e de qualificação está aquém das exigências do mercado. Para facilitar o processo de empregabilidade, torna-se necessária a implementação de políticas públicas voltadas para a escolarização e formação profissional desses cidadãos.

Outro aspecto importante diz respeito ao preconceito e à falta de informações que permeiam as empresas e dificultam o desenvolvimento de ações concretas para atender ao percentual de vagas estabelecido pela lei. Dificultam, também, a desconfiança em relação às possibilidades das pessoas com deficiência e o receio de algum prejuízo pela suposta incapacidade ou limitação na execução do trabalho. Essa situação gera nos empregadores dúvida, insegurança e preconceitos que podem dificultar ou até mesmo inviabilizar o processo de inclusão.

Acreditamos que esse cenário desfavorável começará a mudar quando os empregadores, independentemente da conjuntura econômica ou das imposições legais, entenderem que as pessoas com deficiência podem atuar em diversos campos do mercado de trabalho, desde que sejam respeitadas suas limitações e promovidas as adaptações necessárias, visando à igualdade de oportunidades e direitos.

Nesse contexto, registramos o pensamento de Sasaki (2006, p. 63): “uma empresa pode tornar-se inclusiva por iniciativa e empenho dos próprios empregadores, que para tanto buscam informações pertinentes ao princípio da inclusão, e/ou com a consultoria de profissionais inclusivistas que atuam em entidades sociais”.

Por fim, esperamos que os resultados deste estudo sejam utilizados como elementos para compreensão, reflexão e auxílio para os profissionais e empresas que atuam na área de preparação e encaminhamento profissional da pessoa com deficiência.

## **NOTAS DE RODAPÉ**

1 Disponível em: <[www.apaesp.org.br](http://www.apaesp.org.br)>. Acesso em: 25 maio 2010.

## **REFERÊNCIAS**

ABBAGNANO, N. **Novo dicionário de filosofia**. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília: TEM, 2007.

CLEMENTE, C. A. **Trabalho e inclusão social de portadores de deficiência**. Osasco, SP: Espaço da Cidadania, 2004.

GIL, M. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

NERI, M. **Retratos da deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV/Ibre, 2003.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DE SAÚDE. **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2003.

RIBAS, J. B. Pessoas com deficiência × emprego formal. Fev. 2004. Disponível em: <[www.carreirasempregos.com.br](http://www.carreirasempregos.com.br)>. Acesso em: 27 fev. 2010.

SASSAKI, R. K. **Inclusão – construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SCHWARZ A.; HABER J. **População com deficiência no Brasil – fatos e percepções**. São Paulo: Coleção Febran de Inclusão Social, 2006.

TOLDO, M. **Responsabilidade social empresarial**. São Paulo: Petrópolis, 2002.

### **Sites consultados**

ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DE EXCEPCIONAIS DE SÃO PAULO. São Paulo: APAE, 2010. Disponível em: <[www.apaesp.org.br](http://www.apaesp.org.br)>. Acesso em: 13 maio 2010.

BRASIL. Presidência da República Federativa do Brasil. Brasília: Presidência da República, 2007. Disponível em: <[www.presidencia.gov.br](http://www.presidencia.gov.br)>. Acesso em: 30 maio 2010.

CDR. *Centro de Direitos Humanos*. Brasília: CDR, 2010?. Disponível em: <[www.cdh.org.br](http://www.cdh.org.br)>. Acesso em: 20 jan. 2010.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Dieese, 2010. Disponível em: <[www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)>. Acesso em: 18 ago. 2010.

EDUCAÇÃO. Brasília: Ministério da Educação, 2010. Disponível em: <[www.mec.gov.br](http://www.mec.gov.br)>. Acesso em: 30 maio 2010.

ETHOS. Instituto de Pesquisa Aplicada. Curitiba: ETHOS, 2010. Disponível em: <[www.ethos.com.br](http://www.ethos.com.br)>. Acesso em: 13 fev. 2010.

FEBRABAN. Federação Brasileira de Bancos. São Paulo: FEBRABAN, c2009. Disponível em: <<http://www.febraban.org.br>>. Acesso em: 25 mar. 2010.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Brasília: Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão. Disponível em: <[www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)>. Acesso em: 4 maio 2010.

INR. Instituto Nacional para a Reabilitação. Brasília: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2010. Disponível em: <<http://www.inr.pt/>>. Acesso em: 5 maio 2010.

MISSÃO DO BRASIL JUNTO À UNIÃO EUROPEIA. Bruxelas: Missão do Brasil junto à União Europeia, 2010?. Disponível em: <<http://www.braseuropa.be/index.htm>>. Acesso em: 13 maio 2010.

NAÇÕES UNIDAS DO BRASIL. São Paulo: PrimaPágina, 2010.

---

*Márcia Lopes de Moraes Nabais é especialista em Psicologia Escolar/Educacional, título concedido pelo Conselho Regional de Psicologia da 5ª Região, Rio de Janeiro, 2001, e especialista em Planejamento Educacional e Políticas Públicas, título concedido pela Universidade Gama*

*Filho, setembro de 2010. É diretora do Departamento de Estudos e Pesquisas Médicas e de Reabilitação do IBC.*