

Volumen Especial - Julio/Septiembre 2016

REVISTA INCLUSIONES

REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

ISSN 0719-4706

*Homenaje a
Luiz Alberto David Araujo*

MIEMBRO DE HONOR COMITE INTERNACIONAL
REVISTA INCLUSIONES



UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS
CAMPUS SANTIAGO

CUERPO DIRECTIVO

Directora

Mg. Viviana Vrsalovic Henríquez
Universidad de Los Lagos, Chile

Subdirectora

Lic. Débora Gálvez Fuentes
Universidad de Los Lagos, Chile

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda
Universidad de Los Lagos, Chile

Secretario Ejecutivo y Enlace Investigativo

Héctor Garate Wamparo
Universidad de Los Lagos, Chile

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés – Francés

Lic. Ilia Zamora Peña
Asesorías 221 B, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón
Asesorías 221 B, Chile

Diagramación / Documentación

Lic. Carolina Cabezas Cáceres
Asesorías 221 B, Chile

Portada

Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero
Asesorías 221 B, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Mg. Carolina Aroca Toloza

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado

Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto

Universidad de San Pablo, Brasil

Dra. Nidia Burgos

Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie

Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Lic. Juan Donayre Córdova

Universidad Alas Peruanas, Perú

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia

Universidad Autónoma de Madrid, España

Dr. José Manuel González Freire

Universidad de Colima, México

Mg. Keri González

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González

Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy

Universidad de La Serena, Chile

Dr. Aleksandar Ivanov Katrandzhiev

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Cecilia Jofré Muñoz

Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach

Universidad de Potsdam, Alemania

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Ph. D. Natalia Milanesio

Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Mg. Julieta Ogaz Sotomayor

Universidad de Los Andes, Chile

Mg. Liliana Patiño

Archiveros Red Social, Argentina

Dra. Eleonora Pencheva

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra

Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz

Universidad del Salvador, Argentina

Lic. Rebeca Yáñez Fuentes

Universidad de la Santísima Concepción, Chile

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez

Universidad de Barcelona, España

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar

Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Adolfo Omar Cueto

Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo

Universidad de Chile, Chile

Dra. Patricia Galeana

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg

Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia

Universidad de California Los Ángeles, Estados Unidos

Dra. Antonia Heredia Herrera

Universidad Internacional de Andalucía, España

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel León-Portilla

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Antonio Carlos Pereira Menaut

Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Adalberto Santana Hernández

*Universidad Nacional Autónoma de México,
México
Director Revista Cuadernos Americanos, México*

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Comité Científico Internacional

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Mg. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dr. Iván Balic Norambuena

*Universidad Nacional Andrés Bello, Chile
Universidad de Los Lagos, Chile*

Dra. Ana Bénard da Costa

*Instituto Universitario de Lisboa, Portugal
Centro de Estudios Africanos, Portugal*

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidad Católica de Angola, Angola

Dra. Alina Bestard Revilla

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y
el Deporte, Cuba*

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros

Instituto Federal Sul-rio-grandense, Brasil

Dr. Eric de Léséulec

INS HEA, Francia

Dr. Miguel Ángel de Marco

*Universidad de Buenos Aires, Argentina
Universidad del Salvador, Argentina*

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Dr. Sergio Diez de Medina Roldán

*Universidad Nacional Andrés Bello, Chile
Universidad de Los Lagos, Chile*

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dr. Francisco Luis Giraldo Gutiérrez

*Instituto Tecnológico Metropolitano,
Colombia*

Dra. Carmen González y González de Mesa
Universidad de Oviedo, España

Dra. Andrea Minte Münzenmayer
Universidad de Bio Bio, Chile

Mg. Luis Oporto Ordóñez
Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga
Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Juan Carlos Ríos Quezada
Universidad Nacional Andrés Bello, Chile
Universidad de Los Lagos, Chile

Dr. Gino Ríos Patio
Universidad de San Martín de Porres, Per

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta
Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza
Universidad Estatal a Distancia UNED, Costa Rica

Dra. Vivian Romeu
Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. María Laura Salinas
Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dr. Stefano Santasilia
Universidad della Calabria, Italia

Dra. Jaqueline Vassallo
Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques
Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez
Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec
Universidad de Varsovia, Polonia

Asesoría Ciencia Aplicada y Tecnológica:
CEPU – ICAT

Centro de Estudios y Perfeccionamiento
Universitario en Investigación
de Ciencia Aplicada y Tecnológica
Santiago – Chile

Indización

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:



Information Matrix for the Analysis of Journals



**UM DIÁLOGO SOCIAL: CONSIDERAÇÕES SOBRE A RESERVA LEGAL
DE CARGOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SETOR PRIVADO
À LUZ DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS**

**DIÁLOGO SOCIAL: CONSIDERACIONES A LAS RESERVAS DE PUESTO DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN EL MERCADO DEL TRABAJO A LA LUZ DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu
Universidade de Fortaleza, Brasil
ginapompeu@unifor.br
Mg. Carolina Rocha Cipriano Castelo
Universidade de Fortaleza, Brasil
c.rccastelo@hotmail.com

Fecha de Recepción: 23 de mayo de 2016 – **Fecha de Aceptación:** 22 de junio de 2016

Resumo

Por meio do presente artigo, tem-se como escopo analisar a reserva legal de cargos destinados às pessoas com deficiência no setor privado à luz da responsabilidade social das empresas, com foco nas disposições da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. A vulnerabilidade, resultado de discriminações constantes e de condições sociais, econômicas e culturais desfavoráveis, reforça a premente necessidade de inclusão das pessoas com deficiência, bem como evidencia o potencial das organizações na promoção da diversidade. A problemática do estudo centra-se no reiterado descumprimento do sistema de cotas instituído pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Como contraponto, defende-se que a gestão socialmente responsável, com a adoção de um olhar afirmativo sobre as diferenças humanas, contribui substancialmente para a igualdade de oportunidades, que deságua no pleno exercício de direitos e liberdades fundamentais. Assim, por meio deste, busca-se apresentar noções sobre responsabilidade social e desenvolvimento sustentável, assim como contextualizar as orientações legislativas de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Produz-se, como objetivo secundário, exposição sobre a inclusão social e os novos paradigmas incorporados pela Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015). Para a realização do estudo, utiliza-se fontes bibliográficas contidas em livros e artigos científicos, com o exame da legislação e de dados estatísticos relativos ao assunto. A metodologia de abordagem é analítica, descritiva e crítica.

Palavras-Chaves

Responsabilidade social das empresas – Pessoas com deficiência – Inclusão – Direito ao trabalho
Reserva legal de cargos – Mercado de trabalho

Resumen

Este artículo busca analizar la reserva legal de puestos para personas con discapacidad en el sector privado bajo la responsabilidad social corporativa, centrándose en las disposiciones de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La vulnerabilidad, que resulta de la constante discriminación y de las condiciones sociales, económicas y culturales desfavorables, refuerza la urgente necesidad de inclusión de personas con discapacidad, así como subraya el potencial de las organizaciones en la promoción de la diversidad. La problemática de investigación consiste en el incumplimiento repetido del sistema de cuotas establecido por la Ley nº 8.213, del 24 de julio de 1991. Como contrapunto, se sostiene que la gestión socialmente responsable, al adoptar una mirada humana sobre las diferencias, contribuye sustancialmente con la igualdad de oportunidades, que desemboca en el pleno ejercicio de los derechos fundamentales y las libertades. Así, se presentan nociones sobre responsabilidad social y desarrollo sostenible, así como las directrices legislativas para la inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral. Se produce, como objetivo secundario, exposición sobre la inclusión social y los nuevos paradigmas incorporados por la Ley nº 13.146, del 6 de julio de 2015. Para esta investigación, se utilizan fuentes bibliográficas contenidas en libros y artículos científicos, con el examen de la legislación y de los datos estadísticos sobre el tema. La metodología de enfoque es analítica, descriptiva y crítica.

Palabras Claves

Responsabilidad social corporativa – Personas con discapacidad – Inclusión – Derecho al trabajo
Reserva legal de las posiciones – Mercado de trabajo

Introdução

No âmbito da Organização das Nações Unidas, foram pactuados, em 2006, a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, cuja incorporação ao ordenamento jurídico brasileiro deu-se com equivalência à emenda constitucional, mediante a aprovação pelo Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008, com a observância do procedimento especial reservado aos tratados internacionais de direitos humanos, na forma do artigo 5º, §3º, da Constituição Federal.

A Convenção conceitua as pessoas com deficiência como “aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas” (art. 1º). A compreensão sobre a deficiência desatrela-se do aspecto eminentemente médico, porque passa a não corresponder a dada enfermidade e evita, com isso, o estabelecimento de modelo baseado em elementos biológicos e clínicos que define a deficiência a partir do exame daquilo que se considera “normal”. Assim, atualiza-se a noção de deficiência ao firmá-la a partir de um modelo social, isto é, como resultado da interação multifacetada entre a pessoa com deficiência e os obstáculos devidos às atitudes e ao meio ambiente.

As pessoas com deficiência constituem grupo social particularmente vulnerável às práticas discriminatórias e, em comparação às demais pessoas, têm menos acesso às políticas públicas pelas quais se concretizam os direitos inerentes à condição de cidadão. Com a finalidade de reparar as desvantagens sociais enfrentadas cotidianamente pelas pessoas com deficiência, o Estado brasileiro comprometeu-se, mediante a incorporação ao ordenamento jurídico da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a promover sua inserção no mercado de trabalho, por meio de políticas e medidas apropriadas, como programas de ação afirmativa e incentivos (art. 27, h).

Em outros acordos internacionais, a exemplo da Declaração dos Direitos das Pessoas *Deficientes* de 1975, reconheceu-se às pessoas com deficiência o direito à segurança econômica e social, assim como à obtenção e manutenção de um emprego ou atividade útil, produtiva e remunerada, de acordo com suas capacidades, a fim de promover padrões satisfatórios de vida, pleno emprego, desenvolvimento e progresso econômico e social. Nesse sentido, Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho, que se dedica ao tema da reabilitação profissional e emprego da pessoa com deficiência, estabeleceu a necessidade de adoção de medidas positivas especiais com a finalidade de fomentar o acesso à ocupação profissional em igualdade de oportunidades. O Brasil aprovou a Convenção por meio do Decreto Legislativo nº 51, de 25 de agosto de 1989 e, logo após, editou a Lei nº 8.213, de 24 julho de 1991, que formulou a política nacional de cotas para pessoas com deficiência em apoio a obtenção e conservação do emprego no setor privado.

Assim, já existe previsão normativa que contempla ações afirmativas voltadas ao mercado de trabalho. Com a vigência da Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência, haverá pontuais alterações no sistema de cotas até então instituído, em busca de melhor promover a participação social e econômica das pessoas com deficiência em um contexto de igualdade de oportunidades. A estratégia em adotar as cotas concentra-se na integração da pessoa ao convívio social por intermédio de sua colocação ou reabilitação no mercado de trabalho, de modo a contribuir para a desconstrução de estereótipos e para a conscientização sobre o potencial da pessoa com deficiência.

Nesse sentido, cumpre apontar a importância de discutir as questões relativas à deficiência e as conduzir ao centro das preocupações acadêmicas e sociais, especialmente no tocante ao desenvolvimento sustentável, que alia o elemento humano ao econômico. Sendo assim, relaciona-se a responsabilidade social das empresas, com a consequente adesão a valores éticos, à necessidade de inclusão da pessoa com deficiência na comunidade. Trata-se de assunto intrinsecamente associado aos objetivos fundamentais da República, dentre os quais o desenvolvimento nacional, a redução das desigualdades sociais e a erradicação da pobreza e marginalização (art. 3º, II, III, CF). A ordem econômica brasileira, fundada na livre iniciativa e na valorização do trabalho humano, tem por finalidade assegurar a todos existência digna, em conformidade com o princípio da busca do pleno emprego (art. 170, *caput*, VIII, CF).

Diante dessas notas introdutórias, por meio do presente artigo pretende-se expor os atuais contornos da reserva legal de cargos no setor privado destinados a atender às pessoas com deficiência, bem como objetiva justificar a responsabilidade social das empresas, notadamente quanto a sua importância nas práticas trabalhistas inclusivas. Elaborar-se, a partir de estudo descritivo, sucinta narrativa sobre inclusão social e as modificações operadas pela Convenção Internacional no enfoque assistencialista que historicamente conduzia o tema.

Quanto aos aspectos metodológicos, para a realização do estudo utilizou-se de pesquisa bibliográfica, com o exame de livros e artigos científicos, da legislação e de dados oficiais relativos ao assunto. A pesquisa identifica-se como analítica e crítica, pois desenvolve ponderações argumentativas e detalha conceitos jurídicos relativos à responsabilidade social das empresas.

As ideias desenvolvidas no decorrer do trabalho levam a concluir que a realização dos direitos depende, sobretudo, de mudança cultural no modo em que a sociedade, as instituições e as empresas percebem a pessoa com deficiência. As soluções alinham-se na necessidade de incorporar e efetivar as diretrizes legais de proteção e promoção da pessoa com deficiência, a fim de atenuar, ou mesmo extinguir, as barreiras que obstam sua participação como membro igual na sociedade.

1.- Inclusão: igualdade de oportunidades

Ainda que considerados os relevantes progressos alcançados nas últimas décadas com as ações afirmativas de inclusão no mercado de trabalho e de reserva de percentual dos cargos e empregos públicos, as pessoas com deficiência permanecem em significativa desvantagem social, com menos acesso e menor fruição dos direitos humanos mais básicos. Cuida-se de grupo social vulnerável, porque mais atingido por associação de fatores que determinam a desigualdade, como a pobreza e a discriminação¹.

¹ Em sua tese de doutorado, *Anatomia da diferença: uma investigação teórico-descritiva da deficiência à luz do cotidiano*, Raimundo Pereira dedica-se à apreciação de atitudes que confessam o significado da deficiência no imaginário social. Dentre os comportamentos sociais, indica que o adjetivo 'coitado' é associado com muita naturalidade à pessoa com deficiência. O autor chama atenção para o fato de que esse termo resume o *status* social da deficiência ao longo da história, ao explicar que: "nele estão encerrados desde o conceito mais remoto (a privação da 'graça', no sentido religioso do termo), passando pelo conceito médico (incapaz, inepto, desprovido de 'graça' na forma e nos movimentos), conceito econômico (inábil) e, finalmente, as concepções social e popular, qual seja, a de infeliz, desafortunado, miserável, indigente". Raimundo José Pereira. "Anatomia da

A promoção da igualdade constitui objetivo fundamental do Estado Democrático de Direito, com o conseqüente repúdio às práticas discriminatórias. A diversidade não serve à supressão de direitos, mas assume a conotação de aviso da pluralidade de identidades humanas e, ao mesmo tempo, da singularidade de cada uma delas. Assim, o princípio da igualdade, em sua acepção material, conduz ao reconhecimento do direito à diferença e faz surgir o dever de tratamento conforme as particularidades de cada sujeito de direito².

Nesse sentido, releva-se significativa a lição de Boaventura de Souza Santos³, ao afirmar que “temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades”. Com os mesmos valores e ideais, afirmando a necessidade de mudanças estruturais que promovam a igualdade de condições e oportunidades, Raimundo Pereira⁴ expõe sobre o processo de conquistas culturais e sociais:

“Nesse ponto há que se estabelecer a diferença entre conquistas e mudanças. É inquestionável que muitas conquistas têm efetivamente ocorrido nesse período recente, mas as mudanças propriamente ditas requerem muito mais tempo. A imagem social da pessoa com deficiência, assim como a sua autoimagem e todo o preconceito e discriminação que ela sofre e que sente em relação aos seus iguais e diferentes, em nada se alteram com um decreto político ou com a mobilização nacional. Esses aspectos são da ordem da cultura, pode-se dizer da ordem da “cultura da deficiência”, incluindo aí a condição de diferente, incapaz, inválido, inferior, primeiramente imposta, e, posteriormente, assimilada pelo próprio indivíduo”.

Como alicerce para as mudanças de paradigma, tem-se a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência que potencializou a proteção constitucional, a partir do reconhecimento da necessidade de inclusão e participação social, com a garantia de liberdade de escolha e de igualdade de oportunidades. Nesse sentido, a Convenção estabeleceu o “direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em um ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência” (art. 27, caput).

A Lei Brasileira de Inclusão absorve as diretrizes da Convenção e preceitua que “constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas [...] na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho” (art. 37, caput). De modo diverso à atual previsão, o projeto de lei original mantinha a distinção entre colocação competitiva, colocação seletiva e promoção do trabalho por conta própria, na forma do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.

diferença: uma investigação teórico-descritiva da deficiência à luz do cotidiano”. Tese (Doutorado em Saúde Pública), 2006, 147-148.

² Flávia Piovesan, “Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência: inovações, alcance e impacto”, em Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência, eds. Carolina Valença et al. (São Paulo: Saraiva, 2013), 34-37.

³ Boaventura de Souza Santos, Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural. (Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003).

⁴ Raimundo José Pereira. “Anatomia da diferença: uma investigação teórico-descritiva da deficiência à luz do cotidiano”. Tese (Doutorado em Saúde Pública), 2006, 31-32.

Por modalidade de colocação competitiva considera-se o “processo de contratação regular [...] que independe da adoção de procedimentos especiais para a sua concretização, não se excluindo a utilização de ajudas técnicas” (art. 35, I). Já a modalidade de colocação seletiva consistia em “processo de contratação regular [...] que depende da adoção de apoios e procedimentos especiais”⁵, como jornada variável, proporcionalidade de salário e ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, “elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais [...], de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade” (art. 35, II, §§2º e 3º).

A remoção da modalidade de colocação seletiva dá-se em razão de outra, e mais positiva, compreensão de acessibilidade. Antes, traduzia-se como “adaptação do meio aos déficits ou anormalidades físicas, mentais, cognitivas ou sensoriais que caracterizavam a pessoa com deficiência”, sobre quem pesava a necessidade “de assistência em função de sua inadequação aos meios usuais de acesso aos direitos”. Assim, a acessibilidade consistia no instrumento de que a sociedade se utilizava na tentativa de atender às necessidades especiais nascidas como resultado da manifestação da deficiência⁶. Em sentido inverso, a acessibilidade hoje tem se colocado de modo impositivo com a finalidade de servir à construção de uma sociedade mais inclusiva, que dispõe de um ambiente projetado para todos e permite a convivência e a participação social com autonomia.

Como se vê, altera-se a forma de percepção da pessoa com deficiência perante o Direito e a sociedade, ao rechaçar o conceito de deficiência definido a partir do “padrão considerado normal” para o ser humano. Com isso, preocupa-se em repelir uma abordagem de cunho assistencialista. Em consonância com a Convenção Internacional (art. 27, a) e com a Constituição (art. 7º, XXXI), a Lei Brasileira de Inclusão traz dispositivo que veda a “restrição ao trabalho e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena” (art. 34, §3º). A discriminação baseia-se em um tratamento diferenciado impulsionado pelo preconceito, cujos efeitos, em maior ou menor medida, prejudicam a igualdade de oportunidades.

Reconhece-se que conferir efetividade aos direitos assegurados às pessoas com deficiência significa, sobretudo, inclusão social, com o desfrute por todos das mesmas oportunidades, para que a deficiência não reduza, ou até impeça, as possibilidades de vivenciar sonhos, projetos e experiências sociais. Como bem consignou Claudia Werneck⁷:

⁵ Em muitos países, são comuns iniciativas de normatização de direitos trabalhistas de pessoas com deficiência com viés excessivamente protetivo, com a previsão, por exemplo, de redução de dias de trabalho, mais frequentes períodos de descanso, contabilização de mais períodos remunerados e mais vultosas indenizações, tudo com incidência automática. O resultado, em muitos casos, é uma visão redutora que leva os empregadores a associar o trabalhador com deficiência a menor produtividade e a prejuízos de competitividade. Organização Mundial da Saúde (OMS). Relatório mundial sobre a deficiência (São Paulo: SEDPcD, 2012), 248.

⁶ Ana Paula de Barcellos; Renata Ramos Campante. “A acessibilidade como instrumento de promoção de direitos fundamentais”, em Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência, eds. Carolina Valença Ferraz et al (São Paulo: Saraiva, 2013), 175.

⁷ Claudia Werneck. Você é gente? O direito de nunca ser questionado sobre o seu valor humano. (Rio de Janeiro: WVA, 2003), 10.

“Praticar a inclusão é adotar uma nova ética, inspirada na certeza de que a humanidade encontra infinitas formas de se manifestar, sobre as quais é impossível atribuir um valor mais ou menos humano. Apropriar-se desta ética da diversidade significa abandonar o equivocado hábito de hierarquizar condições humanas definindo quais delas tem ou não tem direito, dos mais simples aos mais complexos. O velho hábito será substituído por inusitadas reflexões e atos que garantam a cada recém-nascido o direito de nunca ter o seu valor humano questionado, sob qualquer alegação, não importa o que lhe aconteça, de que forma ande, pense, leia, enxergue ou se expresse”.

Com perspectiva mais ampla de inclusão e participação social em igualdade de oportunidades, Marta Nussbaum⁸ oferece “base filosófica para uma explicação das garantias humanas centrais que devem ser respeitadas e implementadas pelos governos de todas as nações, como um mínimo do que o respeito pela dignidade humana requer”. Com efeito, empenha-se na construção de teoria de justiça social que se consubstancia no estabelecimento de oportunidades individuais de elevação da qualidade de vida, com o envolvimento de atores políticos e sociais em ações de promoção das capacidades e liberdade de escolha. Assim, os objetivos das políticas públicas voltam-se à formação de conjunturas favoráveis ao desenvolvimento pessoal. Atribui-se aos Estados o dever de buscar a superação de desigualdades⁹.

Martha Nussbaum reuniu e sintetizou suas ideias em lista de dez capacidades essenciais à vida digna. A partir delas, traçou o direcionamento das ações dos governos e da sociedade para o alcance de um patamar mínimo de concretização de cada um desses direitos, de modo conjunto e simultâneo. Assim, constam as capacidades relacionadas à vida; saúde física; integridade física; sentidos, imaginação e pensamento; emoções; razão prática; afiliação; outras espécies; lazer; e controle sobre o próprio ambiente político e material. Importa aqui mencionar que a capacidade atinente à afiliação diz respeito à participação nas diferentes formas de interação social, ao exercício de atividade laborativa e à proteção contra discriminações de qualquer natureza. Já o controle sobre o próprio ambiente refere-se às escolhas políticas que regem a vida particular, à efetiva participação política e, também, ao direito ao trabalho em igualdade de oportunidades¹⁰.

Diante das contribuições teóricas de Martha Nussbaum, Carlos Strappazon e Maria Helena Renck¹¹ concluem que a abordagem das capacidades atua para reforçar a releitura dos direitos das pessoas com deficiência, com a orientação de apoio e adesão às ações afirmativas, políticas públicas e programas de inclusão, em perfeita consonância com as diretrizes da Convenção Internacional. Consideram que negar a elas ação positiva dos Estado significa lhes deixar à margem, em um panorama de exclusão e estigmatização. Se as capacidades são tomadas como expressão de direitos e condição de dignidade, a autonomia e cidadania da pessoa com deficiência vincula-se a elas e determinam a supressão das barreiras sociais que impedem o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais. Dessa maneira, a abordagem das capacidades serve de guia e parâmetro ao cumprimento das disposições da Convenção.

⁸ Martha Nussbaum. *Fronteiras da justiça: deficiência, nacionalidade, pertencimento à espécie* (São Paulo: Martins Fontes, 2013), 84.

⁹ Carlos Luiz Strapazzon y Maria Helena Pinheiro Renck. *Direitos humanos fundamentais*, 160-166.

¹⁰ Martha Nussbaum, *Fronteiras da justiça...* 91-103.

¹¹ Carlos Luiz Strapazzon y Maria Helena Pinheiro Renck. “Direitos humanos fundamentais das pessoas com deficiências: the capability approach”. *Revista da AJURIS*, v. 41, n. 133 (2014): 156-179.

2.- A reserva legal de cargos para pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Pela Convenção, o poder público se comprometeu a adotar medidas imediatas, efetivas e apropriadas para combater estereótipos, preconceitos e práticas nocivas, bem como promover a conscientização sobre as capacidades e contribuições das pessoas com deficiência, por meio de melhora na percepção e consciência social¹² (art. 8º, 1, b, c, 2, ii). O reconhecimento das habilidades, méritos e capacidades das pessoas com deficiência e de sua contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral pressupõe, obviamente, sua inclusão produtiva (art. 8º, 2, iii).

Apurou-se¹³, em 2010, que 45,6 milhões de brasileiros possuem pelo menos uma das deficiências examinadas, número que corresponde a 23,9% da população residente no País. A deficiência visual é a mais frequente delas, com 18,6%. Em menores proporções, está a deficiência motora, com 7%, seguida da deficiência auditiva, com 5,1%. A deficiência mental ou intelectual tem menor incidência, pois afeta 1,4% da população brasileira. O principal desafio se concentra na atenção às pessoas com deficiência severa, intensidade que se manifesta em 8,3% da população total¹⁴.

Em pesquisa articulada pelo DataSenado¹⁵ em 2010, colheu-se a opinião de pessoas com deficiência sobre em que área a sua condição de vida precisava de mais

¹² Sobre capacidades e oportunidades, cabe comentar, ainda que brevemente, a história de Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, que seguiu a profissão de procurador e hoje atua como desembargador do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, sendo o primeiro juiz cego do Brasil. Em entrevista, ele conta que, em razão da baixa visão, teve dificuldades para estudar e, também, para ingressar na faculdade. Na ocasião do vestibular, teve que propor à entidade organizadora que gravasse as questões, para que ele pudesse escrever as respostas. Já cursando o terceiro ano em Direito na USP, perdeu por completo a visão, quando contou com a solidariedade dos colegas de turma para conseguir se formar. Vencidos os primeiros obstáculos, ele concluiu a graduação e o mestrado na USP e o doutorado na Universidade Federal do Paraná. Por tudo isso, declara que “as pessoas são diferentes. Todo mundo é aparentemente igual, mas cada um traz em si um universo de diferenças, e essas diferenças podem ser físicas, sensoriais ou mentais. Mas em toda parte do mundo há pessoas plenamente adaptadas, o que prova que o ser humano supera as adversidades, basta que tenha os instrumentos para isso. Para a pessoa com deficiência tenho uma mensagem especial: não acredite nos limites que querem lhe impor”. Associação Amigos Metroviários dos Excepcionais. Disponível em: <<http://www.ame-sp.org.br/noticias/entrevista/teentrevista42.shtml>>. (04 nov. 2015).

¹³ O mapeamento da incidência e da forma de manifestação das deficiências culmina no favorecimento e na otimização de políticas públicas eficazes na promoção dos direitos da pessoa com deficiência. A partir da Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, tornou-se obrigatória a inclusão de questões atinentes às pessoas com deficiência nos censos demográficos realizados no País (art. 17). Recentemente, o dever de coletar e catalogar dados estatísticos encontrou previsão na Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, em seu artigo 31. Para cumprir essa determinação da melhor forma possível, a Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, criou o Cadastro Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Cadastro-Inclusão), registro público eletrônico cujos objetivos são coletar, processar, sistematizar e disseminar informações com especificação geográfica que permitam a identificação e a caracterização socioeconômica da pessoa com deficiência, bem como das barreiras atitudinais, ambientais e sociais que impedem ou dificultam a realização de seus direitos (art. 92).

¹⁴ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Censo Demográfico de 2010: Recenseamento Geral do Brasil. Rio de Janeiro, 2010.

¹⁵ Senado Federal. Condições de Vida das Pessoas com Deficiência no Brasil (Brasília: Senado Federal, 2010).

atenção. 38% dos entrevistados assinalaram a opção emprego¹⁶, seguidas das áreas de saúde, 22%, e educação, 19%. Repetida em 2013, a pesquisa continuou a apontar o emprego como área prioritária para as pessoas com deficiência, pois recebeu 32,2% dos votos, frente a 25% para a saúde e 20% para a educação¹⁷.

Desde 1991, o Brasil dispõe de cotas empregatícias voltadas à inserção de pessoas com deficiência no setor privado. Contudo, há profundos e persistentes entraves ao cumprimento efetivo da norma pelas empresas. Interessante mencionar que a Lei de Cotas enfrentou condições adversas a sua implementação na esfera do Poder Executivo. Com vigência desde 1991, as primeiras informações sobre trabalhadores com deficiência foram registradas, ainda que de modo precário, somente em 2000. As primeiras multas foram autuadas em 2003, o que sinaliza a ausência de ações fiscalizatórias. Apenas em 2004, a fiscalização passou a se utilizar de formulários de rotina apropriados à demonstração do cumprimento ou descumprimento da norma, em resposta a denúncias realizadas na OIT. Foi a partir da Relação Anual de Informações (Rais) de 2007 que o Ministério do Trabalho e Emprego começou a exigir das empresas que comunicassem se tinham trabalhadores com deficiência em seus quadros¹⁸.

Antes de abordar os dados estatísticos, importa primeiramente discorrer sobre as recentes alterações e aperfeiçoamentos na legislação que garante o direito ao trabalho. A Presidente da República considerou haver contrariedade ao interesse público e inconstitucionalidade no projeto que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão e, por isso, vetou-o parcialmente (art. 66, §1º, CF), inclusive no tocante ao dispositivo que alterava a proporção do sistema de cotas para vincular, também, empresas que dispõem entre 50 e 99 funcionários em seus quadros, que seriam obrigadas, no prazo de três anos, a preencher pelo menos um de seus cargos com pessoa com deficiência.

Como razão do veto, expôs que “apesar do mérito da proposta, a medida poderia gerar impacto relevante no setor produtivo, especialmente para empresas de mão-de-obra intensiva de pequeno e médio porte, acarretando dificuldades no seu cumprimento e aplicação de multas que podem inviabilizar empreendimentos de ampla relevância social”. Com isso, mantém-se a atual relação entre a quantidade de funcionários e o número de vagas reservadas às pessoas com deficiência e aos beneficiários reabilitados da Previdência Social, na seguinte proporção: até 200 empregados, 2% dos cargos; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%; de 1.001 em diante, 5%.

O veto compreendeu as alterações que se pretendiam implementar nas regras do *caput*, incisos e parágrafo 4º do artigo 93 da Lei nº 8.213/91. Assim, permaneceram as modificações realizadas nos §§ 1º e 2º, assim como a introdução do §3º. Quanto ao §1º, a mudança ficou adstrita à redação, sem qualquer inovação de conteúdo. No §2º, atualizou-se as nomenclaturas, houve a adição da incumbência ao Ministério do Trabalho e Emprego

¹⁶ A música ‘um homem também chora’, de Gonzaguinha, descreve com sensibilidade a magnitude da importância do trabalho para a dignidade humana: “Um homem se humilha se castram seu sonho; seu sonho é sua vida, e vida é trabalho; e sem o seu trabalho, um homem não tem honra; e sem a sua honra, se morre, se mata; não dá *pra* ser feliz, não dá *pra* ser feliz.

¹⁷ Senado Federal. Condições de Vida das Pessoas com Deficiência no Brasil. (Brasília: Senado Federal, 2013).

¹⁸ Carlos Aparício Clemente; Sumiko Oki Shimono. Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão. (São Paulo: Edição dos Autores, 2015), 29-33.

em estabelecer a sistemática de fiscalização e, por fim, incluiu-se o dever de fornecer informações sobre as cotas, também, aos cidadãos interessados.

Por sua vez, no §3º foi estabelecido que “para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho”. O contrato de aprendizagem é especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o aprendiz executa suas tarefas ao mesmo tempo que desfruta de formação técnico-profissional com atividades teóricas e práticas (art. 428, CLT). Para as pessoas com deficiência, o contrato de aprendizagem não possui restrição quanto à idade máxima, nem fixação de prazo limite de vigência, embora não seja permitido contratação por prazo indeterminado (art. 428, §§3º e 5º, CLT).

Trata-se de recurso de capacitação e habilitação para o trabalho que assiste as pessoas com deficiência como meio de (re)educação e (re)adaptação social e profissional (art. 89, Lei nº 8.213). Constitui, assim, importante alternativa de colocação no mercado de trabalho. Contudo, a sua exclusão no cômputo da reserva de cargos se justifica por ter natureza transitória e por já haver um sistema de cotas próprio para atender os aprendizes (art. 429, caput, CLT). A duplicidade causada pelo cumprimento de ambos os sistemas de cotas de forma coincidente contribuiria para a ineficácia das ações afirmativas.

Outra importante novidade do Estatuto diz respeito à criação do auxílio-inclusão para as pessoas com deficiência moderada ou grave que recebam, ou tenham recebido nos últimos cinco anos, o benefício de prestação continuada de que trata o artigo 20 da Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993, e exerçam atividade remunerada que as enquadre como segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social (art. 94). Primeiro, cumpre brevemente explicar que o benefício de prestação continuada se encontra constitucionalmente garantido na forma de “um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família” (art. 20, Lei nº 7.742/93 c/c art. 203, V, CF).

Como se vê, a renda de assistência social vincula-se à inexistência de recursos suficientes para o próprio sustento. Afasta-se, então, a possibilidade de sua cumulação com rendimentos ou quaisquer benefícios previdenciários, com exceção da hipótese em que a pessoa com deficiência desempenha a função de aprendiz, como forma de estimular a habilitação para o trabalho (art. 20, §9º c/c art. 21-A, §2º). Assim, em regra, o benefício é suspenso quando a pessoa com deficiência inicia atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual (art. 21-A, *caput*).

Em contraposição, o auxílio-inclusão é idealizado para servir de complemento à renda auferida. Desse modo, caso a pessoa com deficiência faça jus ao benefício de prestação continuada e passe a ter ocupação profissional, ela terá direito ao auxílio-inclusão a partir do momento de sua admissão no emprego. O objetivo está em conferir autonomia e independência financeira, além de possibilitar maior participação na comunidade. No entanto, para concretizar-se, o auxílio depende de regulamentação acerca dos valores e critérios de concessão.

Ao pensar a seguridade social de maneira sistêmica, evidencia-se que as vantagens do implemento do auxílio-inclusão se estendem à previdência. Em inatividade, a pessoa com deficiência incapaz de prover a própria subsistência recebe benefício integral, ao passo

que, ao se tornar ativa, começa a contribuir para o custeio, na posição de segurado, agora apenas com um suporte financeiro. Ademais, espera-se que o auxílio-inclusão facilite ao beneficiário assumir os gastos referentes à aquisição de tecnologias assistivas e à realização de adaptações e ajustes necessários¹⁹. Os dados do Ministério do Trabalho e Emprego, extraídos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2014, registram cerca de 381 mil vagas preenchidas por pessoas com deficiência, o que totaliza o percentual de 0,77% dos empregos formais no País, conforme a figura 2 abaixo. Em uma comparação em termos proporcionais, demonstra-se que os estados do Ceará e do Rio Grande do Sul têm obtido maior sucesso na inserção no mercado de trabalho²⁰, com 0,97% e 0,95%, respectivamente²¹.

Pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas (%)

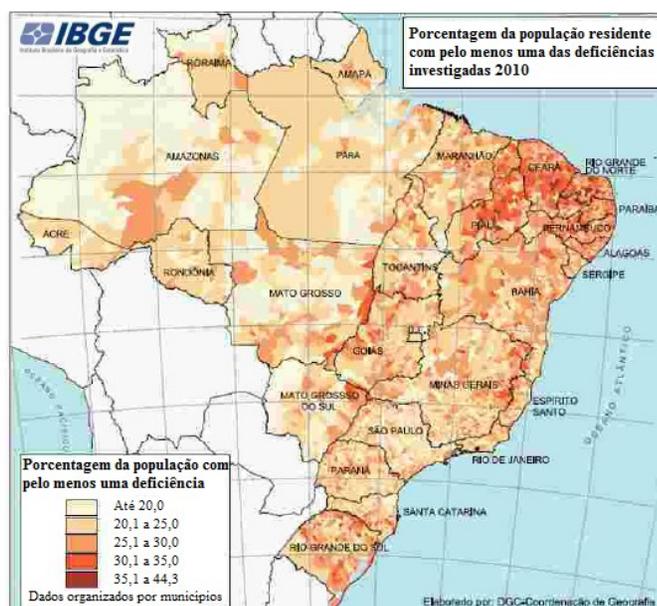


Figura 01
Fonte: IGBE (2010)

¹⁹ Mara Gabrielli, Prefácio, em Carlos Aparício Clemente; Sumiko Oki Shimono. Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão (São Paulo: Edição dos Autores, 2015), 10.

²⁰ Segundo as estatísticas da RAIS, em 2014 houve um acréscimo de 23,5 mil postos de trabalho ocupados por pessoas com deficiência no País, resultado positivo que foi constatado em 23 dos 27 estados. A partir de 2014, o Ministério do Trabalho e Emprego expandiu nacionalmente a ação “Dia D”, que objetiva promover a conscientização e impulsionar a colocação produtiva. Trata-se de mobilização pela inclusão que surgiu em 2012 no Estado do Mato Grosso. Em sua primeira edição (2014), participaram ao todo 790 empresas e foram inseridas no mercado de trabalho 1.052 pessoas. Os estados que mais influíram para o êxito foram Mato Grosso do Sul, com 321 empregos, e Paraná, com 296. Na segunda edição (2015), foram ofertadas mais de 10 mil vagas. Apenas no Rio de Janeiro foram oferecidas 2.308 vagas de emprego em 49 empresas, com a realização de 1.126 atendimentos. No Paraná, disponibilizou-se 1.400 vagas e realizou-se 3.000 encaminhamentos. No Ceará, ofereceu-se 1.061 vagas, em 35 empresas, com a realização de 803 atendimentos e 678 encaminhamentos. Em Santa Catarina, foram disponibilizadas 340 vagas, com 114 atendimentos e 74 encaminhamentos. Ministério do Trabalho e Emprego. “Dia D” promoveu oferta de mais de 10 mil vagas. 05 out. 2015. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/index.php/noticias-mte/emprego-e-renda/1159-dia-d-vagas>>. (05 nov. 2015)

²¹ Sistema Nacional de Emprego; Instituto do Desenvolvimento do Trabalho. Deficiência e emprego. Nota técnica, set. 2015. (04 nov. 2015), 1-2.

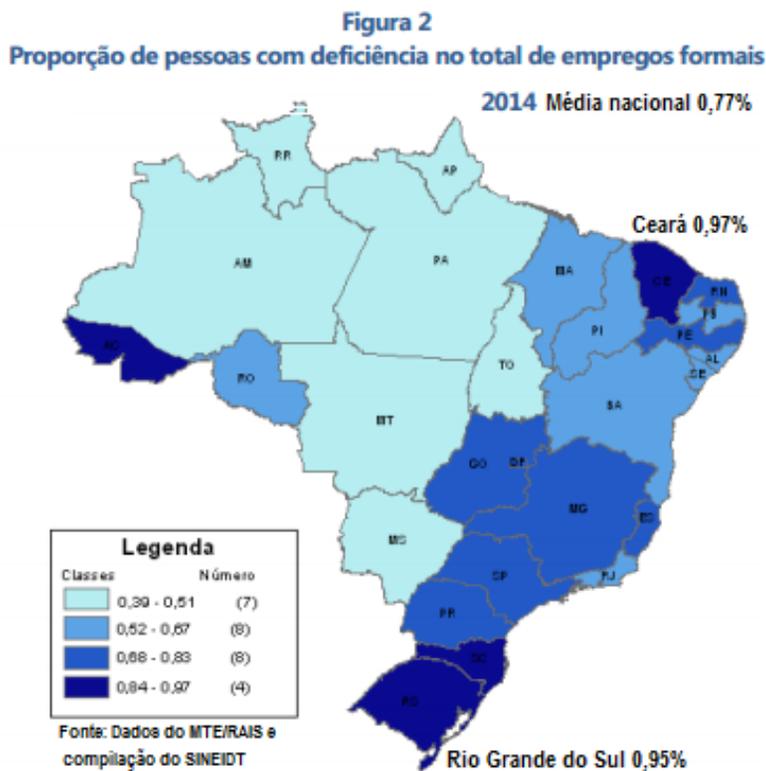


Figura 02
Fonte: MTE/RAIS e SINE/DT (2014)

Como se depreende da tabela 1 abaixo, mais da metade dos vínculos empregatícios são formados por pessoas com deficiência motora. Dentre os princípios da política de emprego estabelecida pela OIT (art. 3º, Convenção 159 da OIT), preocupou-se com a adoção de medidas capazes de fomentar oportunidades no mercado de trabalho e de assegurar o acesso à reabilitação profissional por todos os grupos de pessoas com deficiência, justamente porque são comuns as contratações preferenciais de pessoas com deficiência física e auditiva de intensidade leve, a fim de que as empresas não tenham que realizar adaptações razoáveis quanto à acessibilidade do espaço físico e também operacional. Frequentemente, a percepção do empregador recai sobre a deficiência em si e não sobre as habilidades e talentos do funcionário com deficiência.

Tabela 1 - Estoque de empregos por tipo de deficiência

Tipologia	2014
Física	192.432
Auditiva	78.370
Visual	39.580
Intelectual (mental)	29.132
Múltipla	6.708
Reabilitado	35.100
Total	381.322

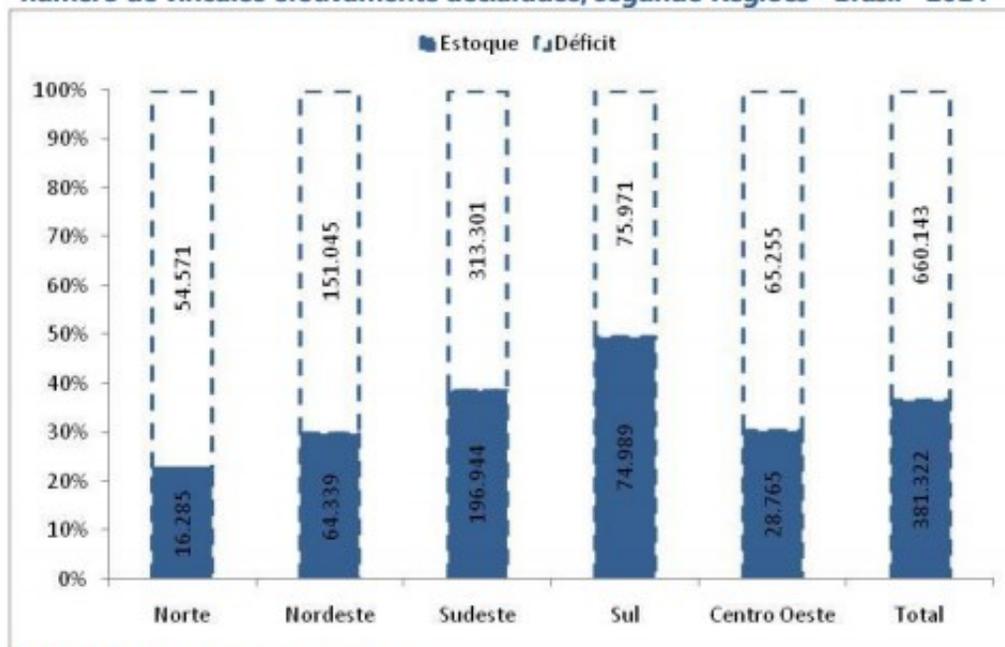
Fonte: Dados do MTE/RAIS e compilação do SINEIDT

Tabela 01
Fonte: TEM/RAIS e SINE/DT (2014)

Por oportuno, enfatiza-se que o conceito de pessoa com deficiência não mais se alinha ao modelo médico. Com a Convenção, foram revogados os decretos regulamentares que determinavam quais características e graus de impedimentos qualificavam a pessoa com deficiência como tal. Atualmente, esse enquadramento depende de exame clínico, ambiental e social, o que trouxe algumas dificuldades práticas, uma vez que os decretos apresentavam critérios precisos ao empregador, os quais permitiam facilmente averiguar o cumprimento, ou não, das cotas²².

Avalia-se, em cálculos aproximados, que a reserva legal promovida pelo sistema de cotas alcance a soma de mais de um milhão de cargos. Ao se considerar os postos preenchidos, afere-se que existe um saldo negativo de, mais ou menos, 660 mil empregos, conforme ilustra o gráfico ¹²³. Evidencia-se, claramente, que há falhas e ineficiências no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o que se atribui, em parte, a simples indisposição das empresas em contratá-las, em virtude de uma visão puramente financeira que as reputa como um custo, sem expectativas de retorno, tanto pela necessidade de tornar o meio ambiente de trabalho acessível como pelos supostos prejuízos de produtividade.

Gráfico 1 – Estimativa de vagas previstas para pessoas com deficiência e número de vínculos efetivamente declarados, segundo Regiões - Brasil - 2014



Fonte: Dados do MTE/RAIS e compilação do SINEIDT

Gráfico 01

Fonte: MTE/RAIS e SINE/DT (2014)

²² Luiz Alberto David Araújo, Um breve quadro da proteção constitucional das pessoas com deficiência no Brasil. Legislação basta? Uma tentativa de diagnóstico, Revista Inclusiones: Revista de Humanidades y Ciencias Sociales, v. 1, n. 3 (2014): 25

²³ Sistema Nacional de Emprego; Instituto do Desenvolvimento do Trabalho. Deficiência e emprego: vinte e quatro anos depois da criação da lei de cotas, número de empregos ainda é relativamente baixo. Nota técnica, set. 2015. Disponível em: <<http://www.sineidt.org.br/PortallIDT/arquivos/publicacao/Defici%C3%Aancia%20e%20Emprego%20-%202015.pdf>>. (04 nov. 2015), 4.

Em contraposição à ideia de que não há pessoas com deficiência com qualificação para preencherem integralmente as vagas ofertadas, cita-se a pesquisa realizada no setor metalúrgico, situado na Região de Osasco (composta de doze municípios), que atingiu, em 2014, 98,9% das vagas previstas na Lei de Cotas, a partir do reforço na fiscalização da Gerência Regional do Trabalho e Emprego e da colaboração entre as entidades, o que indica que a colocação produtiva é possível. Em 2011, eram 77,4%; em 2012, 82,4% e em 2013, 87,6%. Em consonância com os resultados apurados, o estudo divide as empresas em dois grupos, aquelas que cumprem entre 0 e 50% da lei e aquelas que a cumprem em 100% ou mais. Nesse segundo grupo, que representa 62,6% do total de empresas do setor, alcançou-se o percentual de 114,8%, ultrapassando a reserva de cargos determinada. Por isso, embora haja 5,1% das empresas que absolutamente não empregam pessoas com deficiência, a média permanece alta²⁴.

A garantia de postos de trabalho para as pessoas com deficiência na legislação, por si só, não é capaz de favorecer a igualdade de oportunidades ou a inclusão social. Por outro lado, é preciso também considerar a possibilidade de falta de interesse da pessoa com deficiência. Sabe-se que muitos dos cargos ofertados têm como remuneração o valor de um salário mínimo, coincidente com o benefício de prestação continuada destinado aos que não puderem se sustentar por meios próprios, como visto anteriormente. Nesse ponto, a instituição do auxílio-inclusão pode contribuir para a atração dessas pessoas ao mercado de trabalho. Além do mais, não se ignora como um dos fatores para a baixa efetividade do sistema de cotas os obstáculos e adversidades encontrados no ambiente e nas atitudes, os quais dificultam a locomoção e a acessibilidade²⁵.

Motivada pelas dificuldades das empresas quanto ao comprometimento na contratação e inclusão, a Consultoria Santo Caos²⁶ elaborou, em 2015, o PCD S/A, estudo sobre engajamento de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A partir de entrevistas com gestores, opinião pública, especialistas e também pessoas com deficiência, destacou-se as percepções mais recorrentes sobre a ausência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, quais sejam: não há pessoas suficientes para que seja cumprida a lei; faltam pessoas qualificadas; há a preferência pelo recebimento do benefício de prestação continuada; as funções disponíveis importam em risco ou não podem ser realizadas por elas.

24 Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Osasco; Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região. 9ª Pesquisa sobre Lei de Cotas: Trabalhadores com Deficiência no Setor Metalúrgico de Osasco e Região. Fev. 2015. Disponível em: <<http://sindmetal.org.br/wp-content/uploads/2015/02/pesquisa-2015-COMPLETA.pdf>>, 2-3, 10-14.

25 Sistema Nacional de Emprego; Instituto do Desenvolvimento do Trabalho. Deficiência e emprego. Nota técnica, set. 2015. (04 nov. 2015), 6.

26 Santo Caos é uma consultoria de comunicação social de São Paulo – Brasil que tem como proposta engajar os diversos públicos às instituições, com a promoção de crescimento econômico juntamente com o desenvolvimento de pessoas. A Consultoria opera para a compreensão do comportamento humano e para o desenvolvimento de análise assertivas e planos de ações benéficos aos clientes e à sociedade. Santo Caos. PCD S/A: estudo sobre engajamento de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 15 dez. 2015. Disponível em: <www.santocaos.com.br> (05 maio 2016).

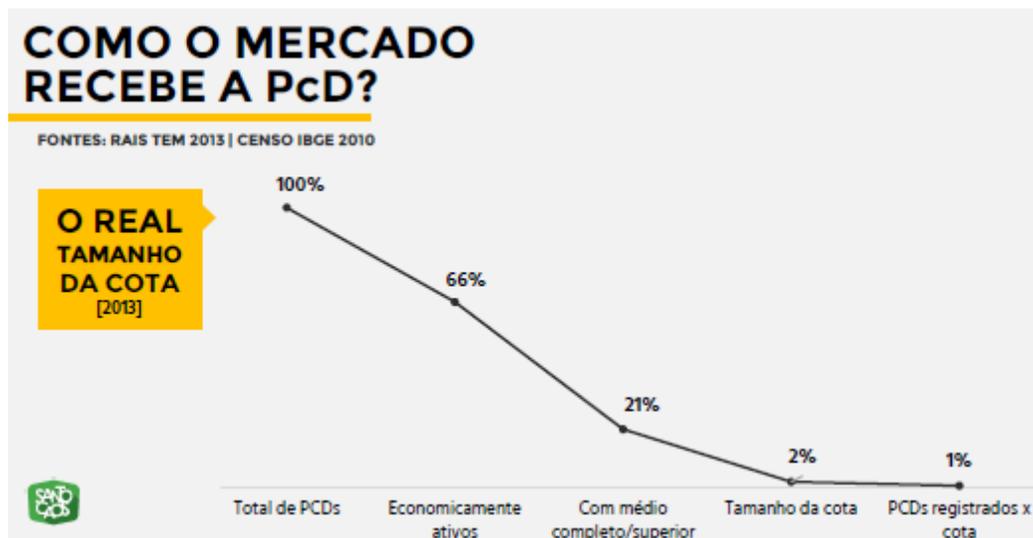


Gráfico 02

Fonte: Consultoria Santo Caos (2015)

No tocante às duas primeiras noções, é possível prontamente as contrapor com a comparação dos percentuais aproximados de pessoas com deficiência economicamente ativas, 66%, com o tamanho relativo às cotas, 2%, conforme o gráfico 2. Some-se que 25% das pessoas com deficiência possuem ensino superior (7%) ou médio completo (18%)²⁷. Portanto, ainda que considerados os aspectos que contribuem para o insucesso da política de cotas, o desequilíbrio entre a oferta e a procura de emprego é evidente e preocupante.

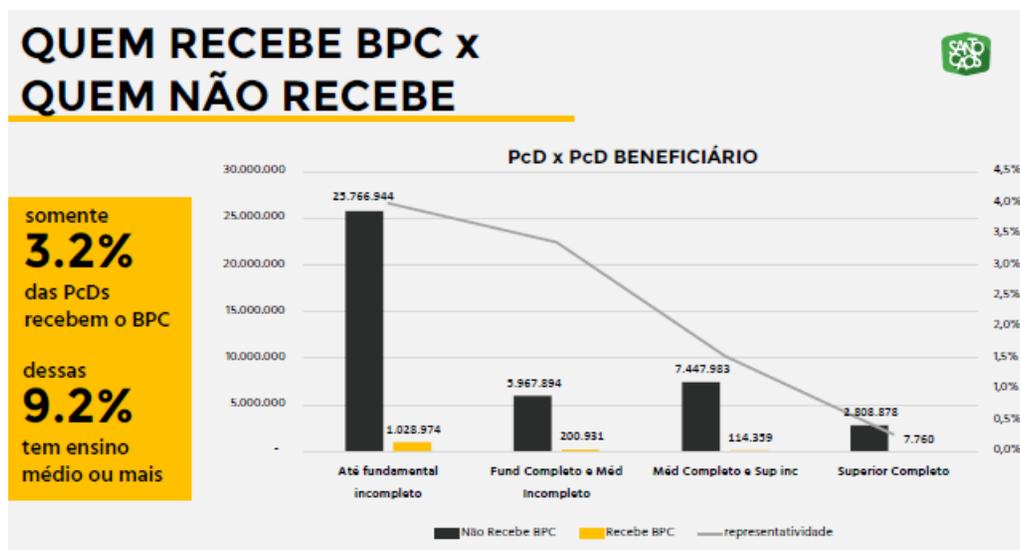


Gráfico 03

Fonte: Consultoria Santo Caos (2015)

²⁷ É importante mencionar o nível de escolaridade das pessoas sem deficiência, o qual está em 10% para o ensino superior e 30% para o ensino médio completo, segundo dados do IBGE (2010).

O juízo de que a pessoa com deficiência comumente opta por receber o benefício de prestação continuada em detrimento da realização de atividades laborais, tomado como causa do não preenchimento das vagas reservadas, é refutado com a apresentação do dado de que somente 3,2% das pessoas com deficiência são beneficiárias. A partir da análise do gráfico 3, depreende-se que há uma numerosa parcela de pessoas com deficiência que, embora possua qualificação para o trabalho e não receba proventos da assistência social, não se encontra empregada. Atente-se que os cargos designados às pessoas com deficiência pela legislação não seriam sequer suficientes para empregar metade daquelas com nível superior completo.

MOTIVOS PARA AS EMPRESAS CONTRATAREM PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Fonte: i.social: soluções em inclusão social



Gráfico 04

Fonte: i.social: soluções em inclusão social (2015)

Em uma pesquisa realizada pelo i.social²⁸, questionou-se aos gestores de empresas brasileiras o que os levava a contratar pessoas com deficiência. O motivo referente ao cumprimento da Lei de Cotas atingiu um patamar de 80% das respostas. Isso demonstra que, a despeito das imperfeições, o sistema de cotas é completamente necessário à colocação produtiva da pessoa com deficiência, que, sem ele, teria potencializados os entraves a sua participação social. É nesse sentido que se insere a discussão acadêmica e gerencial em torno da responsabilidade social das empresas. As práticas empresariais éticas e inclusivas com o público interno expressa os valores sociais adotados constitucionalmente na busca pela proteção à personalidade humana.

3.- Responsabilidade social das empresas no contexto de desigualdade

Por desencadear o processo produtivo com o propósito de suprir as necessidades de consumo e, propriamente, por se orientar à geração de riquezas, as atividades empresariais provocam impactos de ordem econômica e social com condão de influir no

²⁸ i.Social: soluções em inclusão social. Profissionais de Recursos Humanos: expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Disponível em: <<http://www.abrhbrasil.org.br/cms/wp-content/uploads/2015/02/Pesquisa-iSocial-2015.pdf>>. (04 nov. 2015).

desenvolvimento de toda a sociedade. Em um cenário de reconhecimento dessa capacidade de impulsionar o exercício de direitos e ganhos sociais, fortalece-se a concepção de responsabilidade social das empresas, que pode ser definida nos seguintes termos²⁹:

“Responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades [produtos, serviços e processos] na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético e transparente que contribua para o desenvolvimento sustentável; leve em consideração as expectativas das partes interessadas [*stakeholders*]; esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com as normas internacionais de comportamento; e esteja integrada em toda a organização e seja praticada em suas relações [políticas, contratuais, econômicas ou outras, dentro de sua esfera de influência]”.

Como se vê, o conceito de responsabilidade social encontra-se atrelado essencialmente à noção de desenvolvimento sustentável, que se expressa na satisfação das necessidades existentes na atualidade sem prejuízo à realização das necessidades de gerações futuras. Nessa linha, os aspectos econômico, social e ambiental apresentam-se indissociáveis, dado que estabelecem entre si uma relação de interdependência em que se fortalecem mutuamente dentro do programa organizacional³⁰. Na mesma perspectiva, o Instituto Ethos³¹ delinea a responsabilidade social com a eleição do desenvolvimento sustentável como ponto central.

“A forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais”.

Howard Rothmann Bowen³² corrobora essa proposição ao afirmar que a ideia de responsabilidade social se refere “to the obligations of businessmen to pursue those policies, to make those decisions, or to follow those lines of action which are desirable in terms of the objectives and values of our society”. Assim, a responsabilidade social conforma-se em um modelo de gestão que, em política, decisões e ações, reverencia direitos humanos e valores socioambientais³³.

Em verdade, aproxima-se de matérias relativas ao desenvolvimento econômico, práticas de trabalho, lealdade nas operações, defesa do consumidor, conservação do meio ambiente e do patrimônio histórico-cultural, direitos humanos e fundamentais, compreendidos os preceitos de vedação à discriminação, respeito à diversidade e redução da desigualdade social. A responsabilidade social das empresas apresenta-se em

²⁹ Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR ISO 26000: 2010, Diretrizes sobre responsabilidade social. (Rio de Janeiro, 2010), 4.

³⁰ Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR ISO 26000, 9.

³¹ Instituto Ethos Empresas e Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente: Marco de Referência. (São Paulo: Instituto Ethos, 2013), 16.

³² Howard Rothmann Bowen, *Social Responsibilities of the businessman* (New York: Harper, 1953), 6.

³³ Carlos Nelson dos Reis, “A responsabilidade social das empresas: o contexto brasileiro em face da ação consciente ou do modernismo do mercado?” *Revista Econômica Contemporânea*, Rio de Janeiro, 2007, 301.

constante dinamismo, seguindo os interesses socioeconômicos preponderantes na sociedade³⁴.

Como proveito da adesão à responsabilidade social, tem-se o “estímulo a um processo decisório com decisões fundamentadas e baseadas em uma melhor compreensão das expectativas da sociedade e das oportunidades associadas à responsabilidade social (inclusive um melhor controle dos riscos legais)”. Disso deflui que o relacionamento da empresa com as partes interessadas é favorecido a partir de uma coesão organizacional, cujos resultados se refletem no envolvimento dos empregados para a consecução dos objetivos traçados, o que implica de modo decisivo na capacidade de recrutar, motivar e reter talentos³⁵.

Ademais, oportuniza-se à empresa a prevenção e a diminuição de contendas relativas a produtos e serviços. Propicia-se ao consumidor experiência satisfatória e, por conseguinte, sua fidelização. Com efeito, outro benefício direto está na melhoria da imagem e reputação institucional, que confere à empresa responsável maior confiabilidade no mercado. De fato, a responsabilidade social tem figurado como elemento chave para a sustentabilidade das operações e a criação de valor corporativo³⁶.

Nos dias atuais, o desenvolvimento sustentável, com dimensões econômica, social e ambiental, põe em especial destaque a atenção à geração de empregos e aos direitos trabalhistas, por meio dos quais é possível realizar o enfrentamento das situações de vulnerabilidade ligadas à pobreza e à marginalização social. O Brasil posiciona-se no *ranking* do Fundo Monetário Internacional entre as dez maiores potências econômicas globais, mas, a despeito dos avanços conquistados nas últimas décadas, continua a figurar na relação dos países com maior desigualdade. No relatório Sustentando Melhorias no Emprego e nos Salários no Brasil, do Bando Mundial, afirma-se que as políticas públicas para o mercado de trabalho devem se estruturar em torno dos objetivos de intensificar a produtividade e de conectar os pobres às oportunidades de melhores empregos, em virtude do reconhecimento de que o desenvolvimento econômico deve contribuir substancialmente para a promoção da equidade social³⁷.

Nesse ponto, é importante diferenciar as noções de filantropia e responsabilidade social das empresas. A demonstração de generosidade característica de ações filantrópicas direciona-se a questões externas à empresa. Significa que essas práticas sociais não apresentam conexões com os objetivos institucionais ou com o público com quem a organização se relaciona direta ou indiretamente, embora repercutam de maneira positiva na sociedade³⁸.

Por outro lado, a responsabilidade social é absorvida pela empresa enquanto estratégia organizacional e, portanto, diz respeito aos seus objetivos e ao conjunto de relações que mantém com o seu público, desde sócios, empregados e consumidores até

³⁴ Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR ISO 26000, 16-20.

³⁵ Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR ISO 26000, 21-22.

³⁶ Chun-Chen Huang, “The relationship among corporate social responsibility, service quality, corporate image and purchase intention”. *International Journal of Organizational Innovation*, v. 6, n. 3 (2014), 1-2.

³⁷ Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento. Joana Silva; ALMEIDA, Rita Almeida; Victoria Strokova. *Sustentando melhorias no emprego e nos salários no Brasil: uma agenda de competências e empregos*. (Washington, DC: World Bank, 2015), 1-3.

³⁸ Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR ISO 26000, 7.

as organizações de interesse socioambiental. Com isso, as atividades negociais são conduzidas segundo as diretrizes de responsabilidade social, as quais reverberam em todo o processo decisório da empresa³⁹.

É certo que a responsabilidade social envolve, necessariamente, o respeito pelo Estado de Direito mediante o cumprimento de exigências e requisitos constantes em normas e regulamentos. Contudo, a atuação de uma empresa responsável estende-se para além das obrigações impostas por lei, pois se vincula a compromissos e valores éticos legitimados socialmente. Desse modo, a simples obediência da empresa à legislação não a qualifica como socialmente responsável, predicado concedido àquelas que se empenham na produção de benefícios à sociedade, meio ambiente, colaboradores e parceiros comerciais, na medida em que alinham sua atuação social ao retorno financeiro, objetivo último do empreendimento⁴⁰.

A função social das empresas tanto se refere à preservação e continuidade das práticas econômicas em si como ao cumprimento dos preceitos legais no decurso do processo produtivo. Em síntese, ao lado das atividades subordinadas à legislação, as quais se vinculam à função social da empresa, tem-se as atividades de cunho voluntário, que se traduzem como expressão da responsabilidade social. Portanto, a empresa torna-se socialmente responsável quando excede positivamente as obrigações legais, como as trabalhistas, consumeristas e fiscais.

Desse modo, ações responsáveis direcionadas ao público interno moldam-se não apenas pelos direitos trabalhistas assegurados normativamente, mas, sobretudo, pelos direitos humanos, considerados em sua pluralidade, com a deferência à cultura local e a relação ética com as minorias. A responsabilidade social tanto reclama o respeito aos direitos humanos como faculta a adoção de medidas e atitudes positivas para impedir a violação de direitos dentro da esfera de influência da empresa⁴¹. Às empresas coloca-se o desafio de reunir o crescimento em produtividade e a competitividade no mercado de consumo com o engajamento socioambiental.

Para a satisfação das metas de responsabilidade social, dentre todos *stakeholders* da empresa, a atenção aos funcionários sobressai-se em importância, porque eles detêm a capacidade de produção e proporcionam ganho de força social à empresa, além de constituírem a parcela de cidadãos mais próximos e, portanto, diretamente afetados pela política empresarial. Justamente por isso, a gestão responsável dá ensejo às condições de suporte aos direitos humanos em maior medida no bojo das operações comerciais e, principalmente, na relação com os empregados. A empresa, então, pode desempenhar, mais ainda, uma relevante função quanto ao ideal de igualdade social, a partir da “ampliação da participação da base da pirâmide no processo produtivo e no mercado de

³⁹ Instituto Ethos. Incentivando a gestão empresarial. Disponível em: <<https://www3.ethos.org.br/conteudo/gestao-socialmente-responsavel/>>. (05 nov. 2015), 5-6.

⁴⁰ Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR ISO 26000, 13. Instituto Ethos. Incentivando a gestão Disponível em: <<https://www3.ethos.org.br/conteudo/gestao-socialmente-responsavel/>>. (05 nov. 2015).

⁴¹ Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR ISO 26000, 25. Instituto Ethos. Incentivando a gestão Disponível em: <<https://www3.ethos.org.br/conteudo/gestao-socialmente-responsavel/>>. (05 nov. 2015).

bens e serviços e a melhora na qualificação da força de trabalho e das relações trabalhistas”⁴².

Ao lado dessas considerações, realça-se o conteúdo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que aduz, no artigo 23, que “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”. Reconhece que todos, “sem qualquer distinção, têm direito a igual remuneração por igual trabalho” e complementa que quem “trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social”.

Como princípio fundamental da Organização Internacional do Trabalho, reafirmou-se na Declaração da Filadélfia, de 1944, que o trabalho não é uma mercadoria. Em outras palavras, é absolutamente inadequada a abordagem do trabalhador como mero fator de produção submetido às forças de mercado. Segundo Karl Marx⁴³, na divisão e especialização do trabalho promovida pelo capitalismo, cujo processo produtivo se apropria dos conhecimentos e habilidades, o trabalhador é tomado como fator de produção porque reúne a capacidade de gerar mais-valia. Frente a isso, observa-se a vulnerabilidade do trabalhador e a premente necessidade de salvaguardar o exercício de seus direitos, como justas condições de trabalho e remuneração.

Sobreleva, assim, perceber que a atividade empresarial apresenta potencial e influência para promover o desenvolvimento humano mediante a oferta de emprego. O trabalho e a decorrente remuneração constituem, em última análise, as mais significativas contribuições da empresa ao corpo social. Desse modo, ampliam-se as possibilidades de colaborar para a criação de efeitos proveitosos em termos econômicos e sociais a partir da adoção de práticas de trabalho responsáveis, das quais resultam, também, desdobramentos relativos ao fortalecimento do senso de justiça, paz social e estabilidade⁴⁴.

As oportunidades econômicas e sociais, assim como todas aquelas pelas quais se realizam os direitos de cidadania, dão ensejo ao desenvolvimento humano e consolidam o sentimento de pertença à comunidade. Nesse diapasão, Amartya Sen⁴⁵ consignou, na obra Desenvolvimento como liberdade, que o crescimento econômico está verdadeiramente relacionado ao capital humano. A importância da constatação feita reside na associação entre a eficácia das liberdades reais e dos direitos e o progresso econômico, ao se negar a este a consideração como um fim em si mesmo, notadamente pela reafirmação do ser humano como finalidade de todo o processo produtivo e da prosperidade por ele alcançada. Ao estabelecer conexões entre políticas públicas, oportunidades sociais, desenvolvimento humano e crescimento econômico, Amartya Sen⁴⁶ arremata que:

“No contexto dos países em desenvolvimento, a necessidade de iniciativa da política pública na criação de oportunidades sociais tem importância crucial. Como já discutido, no passado dos atuais países ricos encontramos

⁴² Instituto Ethos, Incentivando a gestão Disponível em: <<https://www3.ethos.org.br/conteudo/gestao-socialmente-responsavel/>>. (05 nov. 2015).

⁴³ Karl Marx, O Capital: crítica da economia política. (São Paulo: Nova Cultural Ltda., 1996), 104 e 475.

⁴⁴ Associação Brasileira de Normas Técnicas, NBR ISO 26000, 35-36.

⁴⁵ Amartya Sen, Desenvolvimento como liberdade (São Paulo: Companhia das letras, 2010), 19-29.

⁴⁶ Amartya Sen, Desenvolvimento como liberdade, 170-171.

uma história notável de ação pública por educação, serviços de saúde, reformas agrárias, etc. O amplo compartilhamento dessas oportunidades sociais possibilitou que o grosso da população participasse diretamente do processo de expansão econômica. [...] O que o desenvolvimento humano faz? A criação de oportunidades sociais contribui diretamente para a expansão das capacidades humanas e da qualidade de vida. [...] As recompensas do desenvolvimento humano, como vimos, não muito além da melhora direta da qualidade de vida, e incluem também sua influência sobre as habilidades produtivas das pessoas e, portanto, sobre o crescimento econômico em uma base amplamente compartilhada”.

Avelãs Nunes chega à mesma conclusão ao discorrer sobre os países que não atingiram o pleno desenvolvimento. “Eles não dispensam, evidentemente, a aceleração do crescimento econômico, mas este não pode ser um fim em si mesmo, antes tem de estar ao serviço de outros objectivos fundamentais (que constituem outras tantas dimensões do progresso social)”⁴⁷. Dentre tais propósitos, o autor cita a redução da pobreza e das desigualdades, a melhoria da educação e a satisfação das necessidades básicas. Em um diálogo com a doutrina de Amartya Sen, Avelãs Nunes⁴⁸ segue o entendimento de que o sucesso econômico decorre de escolhas que reverenciam o bem-estar material, a dignidade inerente ao homem e o desenvolvimento de individualidade consciente própria, inclusive no campo profissional.

Em interessante trecho da obra *Neoliberalismo e Direitos Humanos*, Avelãs Nunes⁴⁹ analisa a crescente exclusão social enquanto fenômeno qualitativamente novo e pondera que “quando se falava de exploradores e explorados, havia que contar com estes, porque os explorados estavam dentro do sistema (sem explorados não pode haver exploradores), enquanto os *excluídos* estão, por definição, fora do sistema, como se não existissem”. Nesse sentido, sustenta o *direito a um grau razoável de igualdade* em refutação à ideia de que, para crescer, é preciso inicialmente concentrar e somente então distribuir os rendimentos. Sob essa ótica, ambas as problemáticas devem ser enfrentadas ao mesmo tempo.

Com um posicionamento cético sobre a razoabilidade da teoria da responsabilidade social, Robert Reich⁵⁰ defende a reconstrução da democracia pela participação popular como resposta às distorções do *supercapitalismo*. Para ele, nessa conjuntura, “as empresas *não têm condições* de serem socialmente responsáveis, pelo menos não a ponto de fazer diferença”, justamente porque a função do capitalismo se concentra em elevar ao máximo o bolo da economia⁵¹.

Frente ao argumento de que as empresas *socialmente responsáveis* são mais lucrativas, Robert Reich (2008, p. 174-176) narra a experiência do *McDonald's*, *Wal-Mart*, *Starbucks* e *Alcoa*⁵² para demonstrar que há uma confusão entre práticas de boa gestão e

⁴⁷ António José Avelãs Nunes. *Neoliberalismo e Direitos Humanos* (Rio de Janeiro: Renovar, 2003), 110.

⁴⁸ António José Avelãs Nunes. *Neoliberalismo e Direitos Humano...* 116.

⁴⁹ António José Avelãs Nunes. *Neoliberalismo e Direitos Humanos...* 115.

⁵⁰ Robert Bernard Reich, *Supercapitalismo: como o capitalismo tem transformado os negócios, a democracia e o cotidiano* (Rio de Janeiro: Elsevier, 2008), 2-6.

⁵¹ Robert Bernard Reich. *Supercapitalismo...* 173.

⁵² “O *McDonald's* pratica técnicas de abate menos violentas a fim de prevenir acidentes de trabalho e de produzir mais carne. O *Wal-Mart* adota embalagens ‘verdes’ para seus produtos frescos [...] por serem mais baratos que embalagens à base de petróleo. A *Starbucks* oferece seguro-saúde a seus

de responsabilidade social. Explica que as medidas e providências adotadas se justificam pela redução dos custos de produção e vantagem lucrativa aos investidores, portanto, não guardam conexão com as diretrizes de responsabilidade social. Nesse ponto de vista, enobrece-se inadequadamente as empresas cujas iniciativas são orientadas a benefícios financeiros apenas por causarem, eventualmente, implicações positivas para a sociedade. Exemplifica que, quando as empresas concedem condições mais proveitosas de trabalho, pretendem atrair e reter funcionários qualificados, em uma ação inteligente, e não propriamente responsável.

O curioso é que, mais adiante, o autor afirma que, no *supercapitalismo*, “as empresas não mais dispõem de poder discricionário para serem virtuosas. A competição tornou-se tão intensa que a maioria das empresas *não pode* realizar objetivos sociais sem impor custos a seus consumidores ou investidores – que, então, buscariam melhores negócios [...]”⁵³. Em verdade, o desafio à realização dos imperativos da responsabilidade social centra-se no equilíbrio dos interesses econômicos, sociais e ambientais, consideradas as expectativas dos agentes (*stakeholders*) com quem a empresa mantém relações.

Não se exige que, nesse processo, a empresa abdique de seus ganhos financeiros em prol do alcance de certos objetivos sociais, o que se idealiza é a promoção do desenvolvimento sustentável. Desse modo, se a empresa adere a planos estratégicos capazes de harmonizar o lucro aos valores socioambientais, a despeito da acentuada competitividade do mercado, por que não a reconhecer (e exaltar) como socialmente responsável? Reforça-se que esta qualificação não se confunde com ações de cunho filantrópico nem implica sacrifícios à continuidade da atividade empresarial.

Milton Friedman segue linha de entendimento semelhante à de Robert Reich, ao sustentar que a teoria da responsabilidade social traduz uma concepção equivocada da natureza e particularidades de uma economia livre. Aduz existir “uma e só uma responsabilidade social do capital – usar seus recursos e dedicar-se a atividades destinadas a aumentar seus lucros até onde permaneça dentro das regras do jogo, o que significa participar de uma competição livre e aberta, sem enganos ou fraude”⁵⁴. Assim, o autor demarca o papel da empresa em termos de lucro econômico, razão porque posiciona a responsabilidade tão somente em relação aos *shareholders* (agentes econômicos).

No mesmo sentido, Adam Smith⁵⁵, também um dos principais defensores da ausência de intervenção do Estado na economia, em *A Riqueza das Nações: investigação sobre sua natureza e suas causas*, apontou que a motivação para a atividade empresarial advém da consideração que as pessoas têm pelos próprios interesses. A atitude é essencialmente egoísta, já que se afasta de traços de bondade e generosidade.

trabalhadores temporários, pois assim reduz a rotatividade do pessoal e contribui para os resultados financeiros. A *Alcoa* estima ter obtido economia anual de quase U\$\$ 100 milhões por meio da redução do consumo de energia e em consequência de iniciativas correlatas de conservação do meio ambiente”. Robert Bernard Reich. *Supercapitalismo*, 174.

⁵³ Robert Bernard Reich. *Supercapitalismo*... 176-177.

⁵⁴ Milton Friedman, *Capitalismo e Liberdade*. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/daeca/wp/wp-content/uploads/2009/03/capitalismo-e-liberdade.pdf>>, 69.

⁵⁵ Adam Smith, *A Riqueza das Nações: investigação sobre sua natureza e suas causas* (São Paulo: Nova Cultural, 1996), 438.

“[...] orientando sua atividade de tal maneira que sua produção possa ser de maior valor, visa apenas a seu próprio ganho e, neste, como em muitos outros casos, é levado como que por mão invisível a promover um objetivo que não fazia parte de suas intenções. Aliás, nem sempre é pior para a sociedade que esse objetivo não faça parte das intenções do indivíduo. Ao perseguir seus próprios interesses, o indivíduo muitas vezes promove o interesse da sociedade muito mais eficazmente do que quando tenciona realmente promovê-lo. Nunca ouvi dizer que tenham realizado grandes coisas para o país aqueles que simulam exercer o comércio visando ao bem público.”

Em um contexto de globalização da economia, são oportunas as palavras de Noam Chomsky⁵⁶ ao tratar o neoliberalismo como um “conjunto de políticas e processos que permitem a um número relativamente pequeno de interesses particulares controlar a maior parte possível da vida social com o objetivo de maximizar seus benefícios individuais”. Diante da contraposição feita entre os interesses individuais e coletivos, Von Hayek⁵⁷ contribui às discussões ao ponderar, na obra *O caminho da servidão*, sobre a importância do crescimento econômico para a consolidação da democracia e para a qualidade de vida das pessoas.

“Pode parecer muito nobre dizer: ‘deixemos de lado a economia, vamos construir um mundo decente’. Na realidade, porém, essa é uma atitude de todo irresponsável. Com a situação mundial que conhecemos, e existindo a convicção generalizada de que as condições materiais devem ser melhoradas em certos pontos, a única possibilidade de construirmos um mundo decente está em podermos continuar a melhorar o nível geral de riqueza. Pois a moderna democracia entrará em colapso se houver a necessidade de uma redução substancial dos padrões de vida em tempo de paz, ou mesmo uma estagnação prolongada das condições econômicas”.

A partir do reconhecimento do impacto das atividades econômicas no meio social, destaca-se que, em tempos de crise, mais importantes se tornam as ações responsáveis, sobretudo perante os grupos marcados pela vulnerabilidade. A construção do ‘mundo decente’ condiciona-se à geração de riqueza e, mais ainda, à possibilidade de dispor das condições de vida por ela propiciadas.

4.- A reserva legal de cargos para pessoas com deficiência à luz da responsabilidade social das empresas

Luiz Alberto David Araújo e Maurício Maia⁵⁸ lançam questionamentos sobre as condições de cumprimento da legislação quanto à colocação produtiva da pessoa com deficiência por intermédio da reserva de cargos. Expõem a irrazoabilidade de se considerar cumpridas as cotas quando não houver acessibilidade no ambiente de trabalho. É importante ressaltar que a noção de acessibilidade possui contornos amplos, pois diz respeito à possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia,

⁵⁶ Noam Chomsky, *O lucro ou as pessoas? Neoliberalismo e a ordem global* (Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002), 7.

⁵⁷ Friedrich August von Hayek, *O caminho da servidão* (São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2010), 190.

⁵⁸ Luiz Alberto David Araújo y Maurício Maia, “Vagas reservadas para pessoas com deficiência nas empresas: a falta da instrumentalidade”, em *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber* eds. Ingo Wolfgang Sarlet; Luiz Philippe Vieira de Mello Filho; Ana de Oliveira Frazão. (São Paulo: Saraiva, 2014), 300-302.

de espaços, mobiliários e edificações (art. 3º, I, nº Lei 13.146/2015), bem como ao acesso aos meios físicos, social, econômico e cultural, à saúde, à educação e à comunicação (alínea v, preâmbulo, Convenção).

Trata-se, em verdade, de direito instrumental, porque a partir dele é propiciado à pessoa com deficiência o pleno gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais. Existem barreiras (urbanísticas, arquitetônicas, atitudinais, entre outras) à participação social das pessoas com deficiência. Diante disso, as palavras-chave são igualdade de oportunidades, inclusão e acessibilidade, as quais estão intrinsecamente ligadas por constituírem pressupostos para o real exercício de direitos.

Isso posto, Luiz Alberto David Araújo e Maurício Maia⁵⁹ afirmam que a realização do direito ao trabalho depende decisivamente da promoção de acessibilidade. Nesse sentido, não é suficiente proceder à contratação de pessoas com deficiência sem que, em conjunto, sejam a elas disponibilizados os mecanismos necessários e adequados ao desempenho de suas funções. Com efeito, o Estatuto incorporou às disposições sobre o trabalho a indispensabilidade de se atender às regras de acessibilidade, com o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a execução de adaptações razoáveis (art. 37).

Dessa forma, configura-se a obrigação das empresas de cumprir cotas acessíveis, ou seja, admitir pessoas com deficiência (inclusão primária) e, ao mesmo tempo, promover a acessibilidade. Nessa perspectiva, o ato de alocar pessoas com deficiência em um mesmo setor, com a finalidade de isolá-los nas atividades institucionais, é reconhecido como desvio aos propósitos estabelecidos pela legislação. Com efeito, os desdobramentos do contrato de trabalho firmado pela pessoa com deficiência devem servir à produtividade da empresa, ao invés de ser pauta exclusiva do setor de recursos humanos. Afinal, a *ratio legis* consiste em permitir o desenvolvimento pessoal e profissional da pessoa com deficiência, com o ganho de independência financeira (salário e demais direitos trabalhistas e previdenciários), e, sobretudo, em inclui-la na sociedade.

Nas entrevistas que compuseram o estudo promovido pela Consultoria Santo Caos⁶⁰ sobre o mercado de trabalho para pessoas com deficiência, constatou-se que existe considerável rotatividade no preenchimento dos cargos. Embora seja fenômeno mais frequente no dinamismo econômico atual, a alta rotatividade demonstra a incapacidade de atrair e reter o trabalhador, o que causa prejuízos à empresa. Das pessoas com deficiência entrevistadas, 63% disseram já ter se sentido discriminadas em processos seletivos e 66% apontaram discriminação no ambiente de trabalho.

Os desligamentos sucessivos confirmam os erros cometidos na colocação produtiva da pessoa com deficiência, na medida em que as intenções quase sempre se concentram na mera observação da reserva legal, sem atentar para o estímulo ao sentimento de pertença. Assim, integra-se a pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, mas não é promovida a inclusão. Em verdade, os gestores não se engajam em favorecê-la, tampouco exercem liderança capaz de engajar a pessoa com deficiência no trabalho.

⁵⁹ Luiz Alberto David Araújo y Maurício Maia. Vagas reservadas... 302-304.

⁶⁰ Santo Caos, PCD S/A: estudo sobre engajamento de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 15 dez. 2015. (05 maio 2016).

O direito potestativo do empregador, consubstanciado na livre formação do quadro de funcionários, cuja admissão e demissão depende unicamente de sua vontade, encontra como um de seus limites legais a obrigatoriedade da destinação de vagas às pessoas com deficiência. Assim, o simples cumprimento das cotas no mercado de trabalho enquadra-se como parte da função social da empresa, porque constitui exigência legal. Contudo, diante das falhas e da inabilidade da lei em se fazer cumprir em toda sua extensão, exsurtem as questões da qualidade da inclusão e da responsabilidade social da empresa.

Aos gestores imputa-se o desafio de oferecer ambiente acessível e produtivo. Com alicerce no desenvolvimento sustentável, é possível aliar lucro aos ganhos sociais. A assunção de obrigações éticas e inclusivas para com o público interno, para além dos deveres e encargos determinados legalmente, implementa um modelo organizacional de responsabilidade social. A política de acolhimento da diversidade pressupõe ações positivas que fomentem o respeito e a proteção aos direitos (como articular-se para habilitar, qualificar e empregar). Dentro da esfera de influência da empresa, é possível fazer mais.

Conclusão

A acessibilidade e a inclusão social repercutem diretamente nas condições de vida das pessoas com deficiência. Tanto que a concepção da deficiência resulta do impacto do meio social sobre as limitações físicas, sensitivas ou intelectuais. Em última análise, são as barreiras sociais que obstam o pleno exercício dos direitos pelas pessoas com deficiência. Assim, aponta-se o dever de atuação dos governos, da sociedade e das organizações na implementação de medidas que promovam a inclusão.

O exercício de atividade remunerada representa importante ganho social para a pessoa com deficiência, na medida em que promove sua inserção e lhe permite desempenhar função social na comunidade em que vive. O sentimento de pertença à sociedade é fortalecido com os novos relacionamentos formados no espaço de trabalho, porque rompe o isolamento e adiciona outras redes de convívio social. Sabe-se que há forte correlação entre pobreza e deficiência, com encadeamentos recíprocos. Significa que a deficiência pode resultar em pobreza, na proporção em que a desigualdade e a exclusão social e econômica se manifestam. O trabalho permite o exercício da cidadania, porque oportuniza à pessoa com deficiência o desenvolvimento de habilidades e a aquisição de autonomia e independência.

A reserva legal de cotas no setor privado para as pessoas com deficiência desempenha o papel de promover a igualdade de oportunidades, com a oferta de emprego e possibilidade de ascensão profissional no mercado de trabalho. Apesar de a Lei Brasileira de Inclusão não ter feito modificações expressivas nas disposições sobre a reserva legal de cargos no setor privado, incorporou as orientações da Convenção Internacional e promoveu reparos no sistema de cotas, de maneira a fazer transparecer o empenho na alteração do modo em que a coletividade e o regime jurídico percebem a pessoa com deficiência.

A despeito dos direitos e garantias assegurados na legislação, as pessoas com deficiência encontram-se em situação de vulnerabilidade e carecem de proteção jurídica efetiva que lhes permita desenvolver livremente a própria personalidade. O sistema de cotas, apesar de instituído há 24 anos, apresenta graves falhas de execução que resultam no subaproveitamento de seu potencial de inclusão. Embora haja a consciência de que as vagas ociosas não se preenchem por fatores múltiplos, verifica-se a resistência por parte

das empresas em inserir pessoas com deficiência em seus quadros. A maioria daquelas que as empregam apenas o fazem em razão da imposição legislativa.

Na linha de entendimento de Luiz Alberto David Araújo, defende-se que o cumprimento da reserva legal de cargos não se perfaz somente com o preenchimento do posto de trabalho, mas necessariamente com a oferta de ambiente acessível, entendido como aquele que permite à pessoa com deficiência o exercício de seus direitos mais básicos, como locomoção, informação e comunicação. Portanto, a colocação produtiva da pessoa com deficiência consoma-se com a acessibilidade. Nesse sentido, reflete-se sobre o potencial das empresas de gerar contribuições positivas para o público interno.

Diante disso, expôs-se a responsabilidade social das empresas como um dos elementos capazes de promover mudança cultural, para além das conquistas legais. Ao conciliar gestão empresarial lucrativa e desenvolvimento humano, produz-se mais que riquezas, na medida em que se realiza o ideal de justiça social. Investir no desenvolvimento sustentável diz respeito, também, a recriar espaço de diversidade, com a valorização do trabalho e das capacidades humanas. As pessoas com deficiência, de modo geral, têm condições de se adequar às exigências do mercado e se mostrar produtiva. A questão central é proporcionar-lhes igualdade de oportunidades para desempenharem um papel na comunidade. Essa determinação implica romper as práticas discriminatórias e o isolamento social.

Referências

Fontes primárias

Associação Amigos Metroviários dos Excepcionais. “Lula nomeia primeiro desembargador cego”. Disponível em: <<http://www.ame-sp.org.br/noticias/entrevista/teentrevista42.shtml>>. Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). NBR ISO 26000: 2010, Diretrizes sobre responsabilidade social. Rio de Janeiro, 2010.

Araújo, Luiz Alberto David. Um breve quadro da proteção constitucional das pessoas com deficiência no Brasil. Legislação basta? Uma tentativa de diagnóstico. Revista Inclusiones: Revista de Humanidades y Ciencias Sociales. Santiago, v. 1, n. 3 (2014): 19-30.

Araújo, Luiz Alberto David y Maia, Maurício. “Vagas reservadas para pessoas com deficiência nas empresas: a falta da instrumentalidade”. Em Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber, editado por Ingo Wolfgang Sarlet; Luiz Philippe Vieira de Mello Filho; Ana de Oliveira Frazão. São Paulo: Saraiva, 2014, 295-305.

Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento. SILVA, Joana; ALMEIDA, Rita; Strokova, Victoria. Sustentando melhorias no emprego e nos salários no Brasil: uma agenda de competências e empregos. Washington, DC: World Bank, 2015.

Barcellos, Ana Paula de; Campante, Renata Ramos. “A acessibilidade como instrumento de promoção de direitos fundamentais”. Em Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência, editado por Carolina Valença Ferraz et al. São Paulo: Saraiva, 2013, 175-191.

Um diálogo social: considerações sobre a reserva legal de cargos para pessoas com deficiência no setor privado á luz... pág. 127

Bowen, Howard Rothmann. Social Responsibilities of the businessman. New York: Harper, 1953.

Chomsky, Noam. O lucro ou as pessoas? Neoliberalismo e a ordem global. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

Clemente, Carlos Aparício; Shimono, Sumiko Oki. Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão. São Paulo: Edição dos Autores, 2015.

Friedman, Milton. Capitalismo e Liberdade. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/daeca/wp/wp-content/uploads/2009/03/capitalismo-e-liberdade.pdf>>. (23 nov. 2015).

Gabrilli, Mara. Prefácio. Em Carlos Aparício Clemente; Sumiko Oki Shimono. Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão. São Paulo: Edição dos Autores, 2015.

Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Osasco; Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região. 9ª Pesquisa sobre Lei de Cotas: Trabalhadores com Deficiência no Setor Metalúrgico de Osasco e Região. Fev. 2015. Disponível em: < <http://sindmetal.org.br/wp-content/uploads/2015/02/pesquisa-2015-COMPLETA.pdf>>. (13 dez. 2015).

Hayek, Friedrich August von. O caminho da servidão. 6. ed. São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2010. Tradução de Nana Maria Copovilla.

Huang, Chun-Chen. "The relationship among corporate social responsibility, service quality, corporate image and purchase intention". International Journal of Organizational Innovation, online, v. 6, n. 3 (2014).

i.Social: soluções em inclusão social. Profissionais de Recursos Humanos: expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Disponível em: <<http://www.abrhbrasil.org.br/cms/wp-content/uploads/2015/02/Pesquisa-iSocial-2015.pdf>>.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Censo Demográfico de 2010: Recenseamento Geral do Brasil. Rio de Janeiro, 2010.

Instituto Ethos. Incentivando a gestão empresarial socialmente responsável. Disponível em: <<https://www3.ethos.org.br/conteudo/gestao-socialmente-responsavel/>>.

Instituto Ethos Empresas e Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente: Marco de Referência. (São Paulo: Instituto Ethos, 2011).

Marx, Karl. O Capital: crítica da economia política. São Paulo: Nova Cultural Ltda., 1996. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe.

Ministério do Trabalho e Emprego. "Dia D" promoveu oferta de mais de 10 mil vagas. 05 out. 2015. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/index.php/noticias-mte/emprego-e-renda/1159-dia-d-vagas>>.

Nunes, António José Avelãs. Neoliberalismo e Direitos Humanos. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

Nussbaum, Martha. Fronteiras da justiça: deficiência, nacionalidade, pertencimento à espécie. São Paulo: Martins Fontes, 2013. Tradução de Susana de Castro.

Um diálogo social: considerações sobre a reserva legal de cargos para pessoas com deficiência no setor privado á luz... pág. 128

Organização Mundial da Saúde (OMS). Relatório mundial sobre a deficiência. São Paulo: SEDPcD, 2012. Tradução Lexicus Serviços Linguísticos.

Pereira, Raimundo José. “Anatomia da diferença: uma investigação teórico-descritiva da deficiência à luz do cotidiano”. Rio de Janeiro, Fundação Oswaldo Cruz, 2006, p. 174. Tese (Doutorado em Saúde Pública). Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, 2006.

Piovesan, Flávia. “Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência: inovações, alcance e impacto”. Em Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência, editado por Carolina Valença et al. São Paulo, Saraiva, 2013.

Reich, Robert Bernard. Supercapitalismo: como o capitalismo tem transformado os negócios, a democracia e o cotidiano. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

Reis, Carlos Nelson dos. “A responsabilidade social das empresas: o contexto brasileiro em face da ação consciente ou do modernismo do mercado?” Revista Econômica Contemporânea, Rio de Janeiro, 2007.

Santo Caos. PCD S/A: estudo sobre engajamento de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 15 dez. 2015. Disponível em: <www.santocaos.com.br>.

Santos, Boaventura de Souza. Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

Sen, Amartya. Desenvolvimento como liberdade. São Paulo: Companhia das letras, 2010. Tradução de Laura Teixeira Motta.

Senado Federal. Secretaria de Transparência. Coordenação de Pesquisa e Opinião. DataSenado. Condições de Vida das Pessoas com Deficiência no Brasil. Brasília: Senado Federal, 2010.

Senado Federal. Secretaria de Transparência. Coordenação de Pesquisa e Opinião. DataSenado. Condições de Vida das Pessoas com Deficiência no Brasil. Brasília: Senado Federal, 2013.

Sistema Nacional de Emprego; Instituto do Desenvolvimento do Trabalho. Deficiência e emprego: vinte e quatro anos depois da criação da lei de cotas, número de empregos ainda é relativamente baixo. Nota técnica, set. 2015. Disponível em: <<http://www.sineidt.org.br/PortalIDT/arquivos/publicacao/Defici%C3%Aancia%20e%20Emprego%20-%202015.pdf>>.

Smith, Adam. A Riqueza das Nações: investigação sobre sua natureza e suas causas. Vol. I. Introdução de Edwin Cannan. Tradução de Luiz João Baraúna. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

Strapazzon, Carlos Luiz; Renck, Maria Helena Pinheiro. “Direitos humanos fundamentais das pessoas com deficiências: *the capability approach*”. Revista da AJURIS, v. 41, n. 133 (2014):155-183.

Werneck, Claudia. Você é gente? O direito de nunca ser questionado sobre o seu valor humano. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

Fontes secundárias

Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial da União, Brasília, 05 out. 1988.

Um diálogo social: considerações sobre a reserva legal de cargos para pessoas com deficiência no setor privado á luz... pág. 129

Brasil. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 25 jul. 1991.

Brasil. Lei nº 8,742, de 07 de dezembro de 1991. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 08 dez. 1993.

Brasil. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, 07 jul. 2015.

Brasil. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 09 ago. 1943.

Brasil. Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Diário Oficial da União, Brasília, 23 maio 1991.

Brasil. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 21 dez. 1999.

Brasil. Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União, Brasília, 09 jul. 2008.

Brasil. Mensagem nº 246, de 06 de julho de 2015. Diário Oficial da União, Brasília, 07 jul. 2015.

Brasil. Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Diário Oficial da União, Brasília, 25 maio 1991.

Organização das Nações Unidas. Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948.

Organização das Nações Unidas Declaração dos direitos das pessoas deficientes. Resolução aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 09/12/75.

Para Citar este Artigo:

Pompeu, Gina Vidal Marcílio y Castelo, Carolina Rocha Cipriano. Um diálogo social: considerações sobre a reserva legal de cargos para pessoas com deficiência no se setor privado á luz da responsabilidade social das empresas. Rev. Incl. Vol. 3. Num. Especial, Julio-Septiembre (2016), ISSN 0719-4706, pp. 102-129.

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.