

## *O papel do Direito como indutor de práticas empresariais inclusivas*

*Juliana Amaral Toledo <sup>1</sup> e Laís Vanessa de Figueirêdo Lopes <sup>2</sup>*

### **Responsabilidade Social, Valor das Empresas e Reputação**

A responsabilidade social das empresas é percebida interna e externamente à gestão empresarial sob diferentes óticas, sendo uma delas, a qual partilhamos, que a considera como um conjunto de decisões e práticas empresariais orientadas para o uso sustentável e racional dos seus recursos, visando a perenidade da sua própria existência por meio da manutenção dos relacionamentos com seus diversos interlocutores ao longo da cadeia produtiva.

Empresas que produzem e comercializam bens e serviços têm investido estrategicamente em processos interno de controle de qualidade e externo de relacionamento com seus clientes, comprovando que a responsabilidade social pode ser exercida dentro de parâmetros que propiciem às empresas um alto grau de competitividade, eficiência e lucratividade.

A escolha dos consumidores cada vez mais conscientes do impacto de seus hábitos de consumo e dos impactos - positivos ou negativos - da atividade das empresas no seu dia-a-dia, a existência de um mercado mais pulverizado, com presença de concorrentes nacionais e estrangeiros no cenário globalizado, e a velocidade do fluxo de informações são dinâmicas sociais que motivam, orientam e condicionam a construção da estratégia empresarial.

A comunicação empresarial hoje se direciona para a valorização da marca como principal bem intangível das empresas. A compreensão de que a marca está estritamente relacionada com a reputação da empresa por ela representada é essencial e a coerência entre a mensagem comunicada e as ações efetivas é a regra. O real valor de uma marca no mercado de consumo está em como ela é efetivamente percebida pelas pessoas, não se limitando às mensagens artificialmente produzidas em processos criativos.

A valorização das empresas extrapola o valor de seus ativos e a expressão numérica de seus resultados. São levados em conta, quer nas práticas de consumo, quer no direcionamento de investimentos, o potencial de lucratividade a longo prazo e as ameaças ao crescimento. A previsão de contingências é decorrente de suas próprias práticas de gestão, processos produtivos e do tratamento dado ao impacto sócio- ambiental negativo eventualmente produzido.

É certo que o fator ambiental e as relações humanas no ambiente de trabalho nunca receberam tanta atenção como nos tempos atuais. Note-se que grande parte das iniciativas empresariais voltadas para essas questões parte da educação ambiental, reciclagem, programas de voluntariado corporativo e inclusão de públicos diversos nos seus quadros, com representação social de gênero e etnias, destacando-se como ponto forte atualmente a inclusão de pessoas com deficiência. Mais uma demonstração de que, também a partir do público interno, o que se reconhece e valoriza nas empresas não é "o que se diz", mas "o que" e "como" se faz.

Avançamos da era da informação para a era do risco e a dinâmica social nos dá sinais de que estamos no rumo da era da consciência. Mas será que os valores sociais preconizados pelos princípios do desenvolvimento sustentável e inclusivo já estão amplamente assimilados e arraigados

em nossa cultura? Podemos considerar que as leis, ao estabelecer obrigações e penalidades ou mecanismos de incentivo, podem servir como instrumento de indução para que os objetivos de desenvolvimento pretendidos sejam atingidos?

## Diversidade Humana e Ações Afirmativas nas Empresas

Valorizar e praticar a diversidade, combater práticas discriminatórias e o preconceito são princípios da responsabilidade social empresarial. O tema da diversidade e inclusão nas políticas empresariais faz parte do desenvolvimento chamado sustentável que é uma idéia para todos, plantada por esta geração, para agora e para a construção de um futuro diferente dos padrões atuais.

Em 2006, foi publicado o relatório de uma importante pesquisa finalizada no ano anterior sobre o perfil social, racial e de gênero de 119 das 500 maiores empresas do Brasil<sup>3</sup>, contendo análise comparativa de dados auferidos com a mesma finalidade em 2001 e 2003. Entre os dados sobre composição por gênero, raça, pessoas com deficiência, faixa etária, tempo de empresa e escolaridade, os resultados mais animadores (ou menos desanimadores) foram aqueles relacionados a pessoas com deficiência. Mas a pesquisa demonstra e conclui que são resultados ainda tímidos e insuficientes.

Observou-se um considerável aumento, de 3,5% em 2003 para 13,6% em 2005, do número de trabalhadores com deficiência contratados para o quadro funcional operacional, nível hierárquico onde mais se concentram. Em cargos de supervisão os percentuais são de 1,6% em 2003 e 4,7% em 2005. O percentual de pessoas com deficiência contratadas para gerência tiveram queda de 3,7% em 2003 para 0,4% em 2005, sendo que o mesmo percentual de 1% foi mantido de 2003 a 2005 para o quadro executivo das empresas. Nota-se, portanto, que o grau de inclusão diminui, à medida em que se eleva o nível hierárquico, onde se acentua a sub-representação das pessoas com deficiência nas empresas.

Embora crescente, ainda foi considerado “tímido” o avanço do investimento das empresas em programas específicos para a contratação das pessoas com deficiência. Enquanto 76% das empresas analisadas cumpre a chamada Lei de Cotas (Lei no. 8.213/91), apenas 41% delas mantêm tais programas de inclusão em seus processos de gestão.

Se, por um lado, o aumento do número de contratações pode sinalizar um avanço no processo de inclusão, os motivos que levam as empresas a adotar práticas inclusivas ainda precisam ser melhor observados e postos em discussão. Ainda é elevada a ausência de resposta das empresas às questões formuladas sobre práticas inclusivas, o que pode demonstrar que precisamos progredir no esclarecimento, na informação e formação da consciência sobre a importância do tema.

Fazendo o recorte sobre o tema da inclusão das pessoas com deficiência, percebemos que a responsabilidade social das empresas está intrinsecamente ligada a valorização da diversidade, e que as grandes e médias corporações estão desenvolvendo práticas empresariais inclusivas, por obrigação moral e legal. De um lado os consumidores têm solicitado das empresas atitudes de gestão que respeitem todo o tipo de pessoa, sem discriminação de qualquer natureza. Por outro lado, existe norma que determina reserva de vagas as pessoas com deficiência como forma de acelerar sua inclusão no mercado de trabalho.

## O papel do Direito como indutor da inclusão de pessoas com deficiência

A despeito de existir há quase 17 anos, a Lei de Cotas só se tornou mais conhecida e teve sua aplicação mais efetiva a partir do ano 2000, quando a fiscalização do cumprimento do dispositivo legal passou a ser realizada. Restava uma lacuna no ordenamento jurídico brasileiro que não

identificava objetivamente dentro da legislação quem eram as pessoas com deficiência, beneficiárias desta ação afirmativa. O conceito de deficiência foi positivado no Decreto 3.298/99, e atualizado pelo Decreto 5.296/04 <sup>4</sup> (Decreto de Acessibilidade).

De lá para cá, o Ministério Público do Trabalho (MPT) tem atuado facultando às empresas que não estejam cumprindo a lei, a correção de sua conduta, mediante o cumprimento de obrigações e condições fixadas em termos de compromisso ou, caso haja recusa na assinatura desses termos, tem ingressado em juízo, com ações, objetivando impor o respeito à norma jurídica violada. Extrajudicialmente as empresas têm essa possibilidade de estabelecer compromissos de forma e prazo para cumprimento da legislação vigente. Os Termos de Ajuste de Conduta (TAC's) têm sido elaborados com cláusulas criativas que intentam atingir o espírito da lei, apondo previsão de investimento em qualificação profissional de pessoas com deficiência; prazos diferenciados quando identifica existência de programa corporativo para a inclusão e investimento em acessibilidade; além de reversão de multa para organizações da sociedade civil, sem fins lucrativos, que atuem na promoção dos direitos das pessoas com deficiência e que utilizarão a doação na defesa dos interesses deste público.

<b>Número de funcionários das empresas</b>	<b>Percentual de reserva de vagas a pessoas com deficiência</b>
100 – 200	2%
201 – 500	3%
501 – 1000	4%
1001 – em diante	5%

Observa-se também uma forte atuação das Superintendências Regionais do Ministério do Trabalho e Emprego, anteriormente denominadas de Delegacias Regionais do Trabalho (DRT's) que cuidam de mapear as empresas que se enquadram no perfil definido pela lei, conforme tabela ao lado, para verificar se a reserva de vagas para pessoas com deficiência está sendo cumprida. As que estão inadimplentes são multadas. A atuação muitas vezes é precedida de tentativa de entendimentos administrativos para que a empresa busque se adaptar e proceder a contratação necessária em curto prazo, evitando assim o alto custo da penalidade pecuniária.

Esta previsão legal de cotas reservadas em empresas de médio a grande porte tem como principal intuito acelerar o processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o que de fato vem ocorrendo, conforme demonstrou a pesquisa já citada. Com a intensificação da fiscalização da norma, as empresas são instigadas a aumentar a procura por pessoas com deficiência para preenchimento de suas vagas, com processos de comunicação mais ousados, desenvolvendo políticas internas de valorização e atraindo para a corporação pessoas que tenham contato com funcionários da empresa ou que se identificaram com anúncios, missões e visões divulgadas e praticadas. Os processos de recrutamento e seleção específicos que foram criados já estão se tornando hoje práticas inclusivas que estão sendo incorporadas aos processos de gestão cotidianos das empresas.

O fato de o grau de inclusão se reduzir com a elevação do nível hierárquico revela, outrossim, que o desafio de investir em formação, capacitação e criação de um plano de carreira para as pessoas com deficiência ainda é um obstáculo a ser admitido e superado.

Recentemente em 2006 a Organização das Nações Unidas aprovou a *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*, primeiro tratado de direitos humanos do século XXI, do qual o Brasil é signatário desde 2007, tendo o ratificado com equivalência constitucional em 2008. No texto do documento internacional, seu artigo 27 define como responsabilidade do Estado, a ser prevista em legislação, entre outras, *(h) a promoção do emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas*. O Brasil já adota medidas dessa natureza, seguindo tendência internacional de aceleração do processo de inclusão e valorização da diversidade humana, com ferramentas jurídicas que garantam o exercício dos direitos.

A idéia das políticas de ações afirmativas não é criar privilégios nem processos segregados para grupos excluídos e vulneráveis. Melhor se pode definir a inclusão como processo que considera toda a diversidade humana, visibilizando e garantindo a presença de pessoas com diferentes perfis profissionais e características físicas, sensoriais e intelectuais.

Os ganhos para as empresas são enormes. As pessoas com deficiência despertam nas pessoas sem deficiência a reflexão sobre as limitações funcionais e como o ser humano pode constantemente se superar, a partir de seus desejos e vontades, de vencer e de viver. Não há um modelo pré-determinado que se possa definir como padrão. Se aprende a conviver com diferentes tipos de pessoas que atuam com diversos tempos. No geral estamos falando de pessoas extremamente criativas, que buscam sempre se adaptar à sociedade que lhes apresentam todo tipo de obstáculo, seja arquitetônico, de comunicação ou atitudinal. A sociedade que respeita a diversidade humana e busca promover o desenvolvimento inclusivo e sustentável, deve oferecer em si condições de acessibilidade a todos e preservação do seu entorno, micro e macro.

No geral, o crescimento da inclusão de pessoas com deficiência segue em paralelo com o surgimento, aplicação e fiscalização da legislação de 1991. No universo analisado, os resultados da pesquisa de 2005 revelaram que a Lei de Cotas é cumprida (em alguns casos a meta legal chega a ser superada) por 76% das empresas consultadas. Isso pode indicar que o fator de motivação predominante ainda não é a consciência sobre o problema da exclusão, mas a preocupação de cumprir as obrigações legais e afastar as sanções aplicáveis. Ou a superação das metas fixadas pela lei pelas grandes empresas objeto da pesquisa pode significar também que germina na cúpula do pensamento empresarial a consciência da responsabilidade, dever e benefícios da inclusão.

Sabemos que há um grande número de empresas que não estão contempladas no universo investigado e que ainda não cumprem a cota estabelecida em lei, apesar de estarem enquadradas na tipificação legal. Assim, se por um lado podemos abordar essa ação afirmativa como uma ferramenta de sucesso, temos que ressaltar que para muitos trata-se de um instrumento que precisaria ser abrandado para adequação ao “mercado”, com diminuição de percentuais da cota, ampliação da definição de pessoas com deficiência para abarcar outras pessoas que não tenham uma limitação funcional mais acentuada, possibilidade de estabelecer dupla cota, onde um aprendiz com deficiência contabilize uma pessoa empregada na cota de aprendiz e outra na cota de pessoas com deficiência, entre outras propostas.

O diálogo é sempre possível mas deve ser estabelecido a partir do mesmo pressuposto de que a demanda do mercado, da sociedade e do governo é de inclusão, representatividade e participação de pessoas com deficiência na construção e estrutura das relações sociais. Os empresários devem se atentar para a relação de coerência com os princípios que embasaram esta política de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A construção legislativa é um processo que acompanha a evolução de fatos e valores divulgados e compartilhados pela sociedade. O Direito é bom se não for construído em questões pontuais e de efeito imediato, mas se for fruto da formação de uma cultura consistente, que alinha fatos e valores às regras sociais escritas em textos legais, tendo como fim último a garantia dos direitos humanos de todas as gerações. Mexer em garantias fundamentais legitimamente conquistadas é arriscar a importância de valores que regem e orientam a nossa existência enquanto sociedade.

---

Notas:

[1](#) Advogada pela USP. Fez pós-graduação em Gestão de Entidades Sem Fins Lucrativos, Cooperativas e Negócios Sustentáveis na Universidade Bocconi – Scuola di Direzione Aziendale em Milão, Itália. Integrante da Oltre – Food for Brains e da International Society for Third Sector Research (ISTR).

[2](#) Advogada e Mestranda pela PUC-SP. Professora nos cursos de pós-graduação do SENAC/SP, COGEAE/PUC/SP e UNISANTOS. Integrante do Núcleo de Estudos Avançados do Terceiro Setor

(NEATS) da PUC-SP e da International Society for Third Sector Research (ISTR). Conselheira pelo Conselho Federal da OAB no Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência - CONADE (gestão 2006-2008).

As autoras são sócias de *Figueirêdo Lopes, Golfieri, Toledo e Storto Advogados*.

3 Os dados aqui descritos podem ser encontrados no Relatório “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2005” – São Paulo: Instituto Ethos, 2006. Os dados de 2005 foram auferidos pela pesquisa feita pelo Instituto Ethos e IBOPE de agosto a novembro de 2005, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas – São Paulo, IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, OIT – Organização Internacional do Trabalho e Unifem – Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher.

4 (...) § 1º Considera-se, para os efeitos deste Decreto:

I - pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei 10.690 de 16 de junho de 2003 a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

- a. **deficiência física:** alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
- b. **deficiência auditiva:** perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;
- c. **deficiência visual:** cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;
- d. **deficiência mental:** funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:
  1. comunicação;
  2. cuidado pessoal;
  3. habilidades sociais;
  4. utilização dos recursos da comunidade;
  5. saúde e segurança;
  6. habilidades acadêmicas;
  7. lazer; e
  8. trabalho;
- e. **deficiência múltipla** - associação de duas ou mais deficiências.