

FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DE BRASIL E ARGENTINA

Ana Sílvia Marcatto Begalli*

Sumário: Introdução; 1. Função social da empresa e seu papel na atividade econômica; 2. Responsabilidade social. 3. Benefícios da responsabilidade social. 4. A empresa e a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho. Considerações finais. Referências bibliográficas.

INTRODUÇÃO



As constituições de Brasil e Argentina têm, consagrado como princípio e objetivo em comum a ser perseguido por suas ordens econômicas, a justiça social. Assim, a empresa, que é um dos setores da economia, passa a ter também um compromisso, para que o desenvolvimento social e econômico do país ocorra de maneira equilibrada, justa e tendo como fim o bem comum. O setor empresarial possui uma função social que ultrapassa a simples busca pelo lucro e o pagamento de tributos. Esse trabalho tem como finalidade investigar qual a função social da empresa em relação à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A obra será dividida em quatro partes, a saber: a análise sobre a função social da empresa; o conceito e o histórico da responsabilidade social; os benefícios

* Advogada. Possui graduação em Direito pela Universidade Paulista/UNIP (2007), Especialização em Direito Processual Civil (2008) e Direito Constitucional (2009) pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. É Mestre em Constitucionalismo e Democracia pela Faculdade de Direito do Sul de Minas (2012). Atualmente é aluna do Programa de Doutorado em Direito Civil da Universidade de Buenos Aires.

advindos da responsabilidade social e por fim, o papel da empresa na inserção laboral da pessoa com deficiência.

Existem no mundo 600 milhões de pessoas com deficiência, sendo que 400 milhões vivem em países pobres ou em desenvolvimento. Algumas estimativas sugerem que entre 15 a 20% das pessoas pobres nos países em vias de desenvolvimento possuem deficiência. Segundo o Banco Mundial, o desemprego da população com deficiência é de 80 a 90% na América Latina¹. No Brasil Censo realizado em 2000, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), existem 9 milhões de pessoas com deficiência em idade de trabalhar. Dessas, 1 milhão exerce alguma espécie de atividade remunerada, o que representa apenas 11,1% do total. Mas apenas 200 mil possuem registro em Carteira de Trabalho, perfazendo a pífia porcentagem de 2,2%². Na Argentina, 7 por ciento de la población convive con alguna discapacidad. Se trata de casi 2 millones 200 mil personas, de las cuales entre el 60 y el 90 por ciento no tiene trabajo⁴.

Brasil e Argentina, tendo como fundamento jurídico a função social que todas as empresas possuem, editaram leis para que as mesmas promovam a inserção da pessoa com deficiência em seus quadros de funcionários, seja por meio de uma obrigação, seja através de incentivos fiscais. O trabalho é um mecanismo capaz de promover a inclusão social de minorias que estão em situação de desigualdade. Sua relação com a ati-

¹ Cf. VITAL, Flávia Maria de Paiva. Preâmbulo. In: RESENDE, Ana Paula Crosara. VITAL, Flavia Maria de Paiva (coord.) *A convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência*. Brasília: CORDE, 2008. p. 24.

² Cf. *ibidem*. p. 14.

³ Cf. ETHOS, Instituto. *O que as empresas podem fazer pela inclusão da pessoa com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. p. 13.

⁴ MOLINA, Silvina. *Personas con discapacidad e inclusion laboral, el derecho que se sigue negando*. REDI. Disponível em <http://www.redi.org.ar/index.php?seccion=notas&n=Personas+com+discapacidad+e+inclusi%C3%B3n+laboral++El+derecho+que+se+sigue+negando>. Acesso em 18/08/2013.

vidade empresarial é umbilical, afinal essa é responsável por oferecer milhares de vagas de empregos. O assunto se mostra relevante, pois, a partir da efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, a sociedade poderá se tornar mais igualitária e efetivar o princípio basilar da atividade econômica de Brasil e Argentina: a justiça social.

1. FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E SEU PAPEL NA ATIVIDADE ECONÔMICA

Em primeiro lugar, deve-se deixar claro que a empresa é uma propriedade privada. Quando se fala em propriedade, muitas vezes dirige-se o pensamento somente para imóveis, sejam eles rurais ou urbanos. A propriedade privada englobaria, desse modo, uma pessoa jurídica de direito privado? A resposta é afirmativa. Eros Roberto Grau, ex-ministro do Supremo Tribunal brasileiro, atenta para o não uso do termo “propriedade” como um sentido único:

A propriedade não constitui uma instituição única, mas o conjunto de várias instituições, relacionadas a diversos tipos de bens. Não podemos manter a ilusão de que à unicidade do termo – aplicado à referência a situações diversas – corresponde a real unidade de um compacto e integro instituto. A propriedade, em verdade, examinada em seus distintos perfis – subjetivo, objetivo, estático e dinâmico – compreende um conjunto de vários institutos. Temo-la, assim, em inúmeras formas, subjetivas e objetivas, conteúdos normativos diversos sendo desenhados para a aplicação a cada uma delas, o que importa no reconhecimento, pelo direito positivo, da multiplicidade da propriedade⁵.

A empresa privada nada mais é que a propriedade particular dos meios de produção, que se destinam a explorar qualquer ramo da indústria ou comércio e geram produtos que depois serão revendidos e resultarão em lucro para essa organiza-

⁵ GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*, 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 273.

ção. Sobre a propriedade, a Constitución de la Nación Argentina, em seu artigo 17, dispõe que *“la propiedad es inviolable, y ningun habitante de la Nación puede ser privado de ella, sino en virtud de sentencia fundada en ley. La expropiacion por causa de utilidad publica, debe ser calificada por ley y previamente indemnizada.”* Isso significa que o direito à propriedade é garantido, mas ele não é absoluto, podendo ser relativizado em casos de interesse público. O Código Civil Argentino, em seu artigo 2.513 prescreve que *“es inherente a la propiedad el derecho de poseer la cosa, disponer o servirse de ella, usarla y gozarla conforme a un ejercicio regular.”* E no artigo 2.514 lê-se *“el ejercicio de estas facultades no puede ser restringido en tanto no fuere abusivo, aunque privare a terceros de ventajas o comodidades.”*

No Brasil, a Constituição Federal, em seu artigo 5º, XXII nos informa que *“é garantido o direito de propriedade”*, mas no inciso seguinte adverte *“a propriedade atenderá a sua função social”*. O art. 1.228 do Código Civil Brasileiro, em seu § 1º, também reforça a regra, pois dá ao proprietário *“a faculdade de usar, gozar e dispor da coisa, mas ressalta que o direito de propriedade deve ser exercido em consonância com as suas finalidades econômicas e também sociais”*. Pode-se afirmar, assim, que Brasil e Argentina consagraram a função social da propriedade, uma vez que esse direito é assegurado, mas não pode ser usufruído de forma abusiva ou ilícita, devendo atender a interesses socialmente relevantes. Para Fabio Ulhoa Coelho *“empresa é a atividade econômica organizada para produção ou circulação de bens ou serviços. Sendo uma atividade, a empresa não tem natureza jurídica de sujeito de direito nem de coisa. Em outros termos, não se confunde com o empresário (sujeito) nem com o estabelecimento empresarial”*⁶. Pacificasse, assim, a questão da empresa como uma propriedade priva-

⁶COELHO, Fabio Ulhoa. *Curso de direito comercial*, vol. I, 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 18.

da. É importante constatar também que o setor empresarial faz parte da atividade econômica de um país e tem papel essencial dentro desta: é ele quem produz e distribui bens e serviços que são adquiridos pelos consumidores, gera empregos e paga tributos.

A vantagem financeira auferida pela venda dos produtos é o lucro, que permite à empresa proceder à feitura de novos bens, que serão novamente vendidos, iniciando assim um novo ciclo. No Estado Liberal clássico, a economia era um fim em si mesma. As empresas almejavam somente o lucro, e o mercado fluía por suas próprias forças, sem qualquer intervenção estatal. Esse sistema ruiu, pois uma economia que não tinha como uma de suas finalidades a justiça social só fez reforçar as desigualdades na prática. É por isso que nas constituições modernas muitos Estados se preocuparam em criar um elo entre a economia e princípios como a justiça social. É o caso de Brasil e Argentina. Vejamos. No artigo 75/19 da Constitución de la Nación Argentina, lê-se: *“Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores, a la defensa del valor de la moneda, a la investigación y al desarrollo científico y tecnológico, su difusión y aprovechamiento.”*

Na Constituição da República Federativa do Brasil, o assunto vem tratado no artigo 170, que dispõe: *“A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e soci-*

ais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.”

Além da justiça social, as Cartas Magnas de Brasil e Argentina consagram objetivos como o desenvolvimento humano, a geração de empregos e a existência digna. Esses preceitos também são fins que a economia deve buscar, e por isso conclui-se que, ao contrário do liberalismo puro, as ordens econômicas de Argentina e Brasil não existem por si só, são também instrumentos para se atingir os princípios acima mencionados, dentre outros. Sobre a justiça social, consagrada nas Constituições dos dois países mencionados, Grau, leciona:

“Justiça social’, inicialmente, quer significar superação das injustiças na repartição, a nível pessoal, do produto econômico. Com o passar do tempo, contudo, passa a conotar cuidados, referidos à repartição do produto econômico, não apenas inspirados em razões micro, porém macroeconômicas: as correções na injustiça da repartição deixam de ser apenas uma imposição ética, passando a consubstanciar exigência de qualquer política econômica capitalista⁷.

Neste momento, questiona-se: qual a relação do explanado nas linhas anteriores com a função social da empresa? Ocorre que a empresa, como uma das forças que impulsiona a economia, deve zelar pelos princípios inerentes à mesma e não pode ter como propósito somente o *seu* lucro. Não se defende aqui que a empresa deixe de perseguir a vantagem financeira, visto essa ser condição imprescindível para que a pessoa jurídica exista e possa dar continuidade aos seus negócios. É óbvio que, ao dar sequência à sua atividade, a empresa gera empregos, aumenta o mercado consumidor, firma contratos e fomenta a economia. Mas sua função social não se restringe a isso. É necessário também que a pessoa jurídica, além do lucro, se preocupe e em promover ações que sejam de interesse público.

⁷ GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*, 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997. p. 245.

Na lição de Celso Antonio Bandeira de Mello, o interesse público é o interesse resultante do conjunto de interesses que os indivíduos pessoalmente têm quando considerados em sua qualidade de membros da sociedade e pelo simples fato de o serem⁸. Assim, o lucro deve ser conseguido juntamente com o atendimento ao interesse público. Para Fábio Konder Comparato:

A lei reconhece que no exercício da atividade empresarial há interesses internos e externos, os quais devem ser respeitados: não só os das pessoas que contribuem diretamente para o funcionamento da empresa, como os capitalistas e trabalhadores, como também os *interesses da “comunidade” em que ela atua*⁹. (grifo da autora)

Assevera Eduardo Tomasevicu Filho que a função social da empresa constitui o poder-dever de o empresário e os administradores da empresa harmonizarem as atividades da empresa, segundo o interesse da sociedade, mediante a obediência de determinados deveres, positivos e negativos¹⁰. E para Modesto Carvalhosa a empresa possui três funções sociais:

Tem a empresa uma óbvia função social, nela sendo interessados os empregados, os fornecedores, a comunidade em que atua e o próprio Estado, que dela retira contribuições fiscais e parafiscais. Considerando-se principalmente três as modernas funções sociais da empresa. A primeira refere-se às condições de trabalho e às relações com seus empregados [...] a segunda volta-se ao interesse dos consumidores [...] a terceira volta-se ao interesse dos concorrentes [...]. E ainda mais atual é a preocupação com os interesses de preservação ecológica, urbano e ambiental da comunidade em que a empresa atua¹¹.

Mas a questão espinhosa é estabelecer o que deve fazer

⁸ MELLO, Celso Antonio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 53.

⁹ COMPARATO, Fábio Konder. *Estado, empresa e função social*. Revista dos Tribunais, ano 85, v. 732. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996. p. 44.

¹⁰ TOMASEVICU FILHO, Eduardo. A função social da empresa. *Revista dos Tribunais*, v. 92, n. 810, São Paulo: Revista dos Tribunais, abr. 2003. p. 40.

¹¹ CARVALHOSA, Modesto. *Comentários à lei de sociedades anônimas*, vol. III. São Paulo: Saraiva, 1977. p. 237.

cada empresa, uma vez que a expressão “função social” e princípios como o da “justiça social” são revestidos de vagueza e indefinição. Além disso, são muitas as ações de interesse público, como projetos voltados à inclusão social, preservação do meio ambiente e incentivo à educação. Entende-se que a resposta poderia ser dada pela legislação infraconstitucional, como fizeram alguns países (entre eles Brasil e Argentina) no tange à contratação de empregados com deficiência por parte das empresas. Nesse caso, trata-se, portanto, de um dever legal, que possui como fundamento a função social que toda empresa, possui. Mas é preciso lembrar também que o setor empresarial, mesmo de forma voluntária, vem se preocupando em atuar em benefício da comunidade. Da função social da empresa, surgiu a responsabilidade social, tema do próximo tópico.

2. RESPONSABILIDADE SOCIAL

A função social da empresa é o fundamento jurídico da responsabilidade social, que são ações realizadas na prática por empresas em atendimento interesses sociais relevantes, tais como a inclusão social de grupos minoritários ou a proteção do meio ambiente. Pode-se afirmar, assim, que a responsabilidade social é aplicação prática do princípio da função social da empresa. Sobre o conceito de responsabilidade social, ensina Patrícia Almeida Ashley:

O compromisso que uma organização deve ter para com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que a afetem positivamente, de modo amplo, ou a alguma comunidade, de modo específico, agindo proativamente e coerentemente no que tange a seu papel específico na sociedade e a sua prestação de contas para com ela. A organização, nesse sentido, assume obrigações de caráter moral, além das estabelecidas em lei, mesmo que não diretamente vinculadas a suas atividades, mas que possam contribuir para o desenvolvimento sustentável dos povos. Assim, numa visão expandida, responsabilidade social é toda e qualquer ação que possa contribuir para a

melhoria da qualidade de vida da sociedade¹².

O Instituto Ethos possui entendimento similar:

Responsabilidade social é uma forma de conduzir os negócios da empresa de tal maneira que a torna parceira e corresponsável pelo desenvolvimento social. A empresa socialmente responsável é aquela que possui a capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente) e conseguir incorporá-los no planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos e não apenas dos acionistas ou proprietários¹³.

Notícias acerca da responsabilidade social podem ser encontradas já século XIX, por meio da história do sociólogo galês Robert Owen (1773-1858), que posteriormente transformou-se em industrial¹⁴. Em suas empresas, Owen implantou uma série de mudanças como salários maiores, jornada de trabalho menor e, além disso, proporcionou benefícios aos seus empregados tais como creches, hospitais e escolas¹⁵. Por meio das transformações que implementou, o empresário Owen obteve aumento de seu lucro. Contudo, foi expulso da Inglaterra por fazer críticas ferrenhas ao sistema capitalista¹⁶.

Há que se destacar ainda um trabalho publicado pelo acadêmico norte-americano Charles Eliot (1834-1926), que, embora tenha sido pioneiro, teve pouca receptividade e, portanto, não conseguiu mobilizar as empresas a serem socialmente responsáveis¹⁷. Em 1929 veio a grande depressão econômica, que teve início após a “quebra” da Bolsa de Valores de Nova York, episódio que ficou conhecido como a “Quinta-Feira Ne-

¹² ASHLEY, Patrícia Almeida. *Ética e responsabilidade social nos negócios*. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 7.

¹³ INSTITUTO ETHOS. *Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades*. São Paulo: Peirópolis, v. 5, 2003. p. 205.

¹⁴ GOMES, Adriano. MORETTI, Sérgio. *A responsabilidade e o social: uma discussão sobre o papel das empresas*. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 12-21.

¹⁵ Cf. *ibidem*. p. 12-21.

¹⁶ Cf. *ibidem*. p. 12-21.

¹⁷ Cf. *ibidem*. p. 30-35.

gra”¹⁸. A crise findou somente após a 2ª Guerra Mundial. Após esse período turbulento foi publicado o livro de Howard Bowen (1908-1989), economista norte-americano, intitulado *Responsibilities of the Businessman*¹⁹, em tradução livre, *Responsabilidades do Empresário*. A obra tratava do tema da ética nos negócios. Em 1960, Richard Eells escreveu seu livro tratando sobre o papel da empresa em seu meio. O título era *The Meaning of Modern Business*, em tradução livre, *O significado dos negócios modernos*.

3. BENEFÍCIOS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

Este artigo adota o entendimento de que a responsabilidade social das empresas não é uma mera opção, mas, sim, um dever que encontra sustentação jurídica na função social que se espera que as empresas exerçam, devendo tal função ser regulamentada por lei infraconstitucional. Contudo, é preciso destacar que, mais que uma obrigação, existem inúmeros benefícios para as pessoas jurídicas de direito privado que agem de forma socialmente responsável, especialmente no que tange à implementação da inclusão. A primeira vantagem é trazida por Melissa Santos Bahia:

Tem crescido, nos últimos anos, a percepção do custo que a manutenção da lógica da discriminatória tem para a sociedade e para as empresas, pelo impacto negativo que provoca na qualidade de vida da comunidade como um todo. Cresce também a compreensão de que a valorização da diversidade traz inúmeras conseqüências enriquecedoras na vida das empresas e da sociedade²⁰.

Pode-se afirmar, sem correr o risco de um equívoco, que uma sociedade não inclusiva gera não só uma afronta a direitos fundamentais, mas também atraso no desenvolvimento

¹⁸ Fato histórico notório, que dispensa referências bibliográficas.

¹⁹ Cf. *ibidem*. p. 30-35.

²⁰ BAHIA, Melissa Santos. *Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006. p. 10.

econômico de um país. No caso específico da inserção de pessoas com deficiência (e outros grupos vulneráveis), no mercado de trabalho, é patente que tal situação redundará em aumento da renda *per capita* do país. A geração de renda, por sua vez favorece o consumo, aumentando a industrialização e a circulação de bens e serviços. Esse movimento acaba por tornar maior a arrecadação do Estado em tributos, que devem promover melhora na qualidade de vida da população, se bem administrados e investidos em setores como saúde, educação e saneamento básico.

É óbvio que esse conjunto de forças somadas (geração de renda, consumo, industrialização) faz com que o Produto Interno Bruto (PIB) cresça. O PIB é a soma das riquezas produzidas em um determinado local (estado, país, etc.) em um determinado período de tempo (trimestre, semestre, ano, etc.). Por exemplo: o setor hoteleiro. Realiza-se a conta de todo o seu faturamento em um lapso de tempo e, feito isso, descontam-se as despesas. Se houve maior lucro que na contagem anterior, tem-se aumento da riqueza. Trata-se de uma exemplificação simples, mas serve para demonstrar que isso é feito em todos os setores da economia para se saber se houve ou não o desenvolvimento esperado. Não há como se olvidar, portanto, que o primeiro passo para que a economia possa progredir é a geração de emprego e renda que permite às pessoas consumirem, favorecendo as mais variadas atividades econômicas. Assim, denota-se que a inclusão não é contrária ao sistema capitalista, pelo contrário, ela é um estímulo para este. Luiz Alberto David de Araújo destaca as vantagens econômicas da inclusão:

A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho não é simples medida demagógica ou caridosa. Existem importantes motivos de ordem econômica e política que fundamentam esse tratamento diferenciado. Ora, se essa pessoa não tem fonte própria de renda, será improdutiva. Por conseqüência, ou o Estado ou a sociedade (por meio de entidades e/ou filantrópicas) deverão arcar com seu sustento [...] além é óbvio de dar-lhes condições de se integrar à comuni-

dade, efetivando-se os princípios da cidadania e da dignidade da pessoa humana²¹.

A segunda benesse diz respeito à imagem de uma empresa perante o público e a comunidade em que atua. Assim, as práticas de responsabilidade social têm tido um bom impacto diante de sua clientela e também de parceiros, como os fornecedores. É esse o entendimento do Instituto Ethos:

Além disso, os valores e o comportamento das empresas repercutem nas suas relações com clientes, fornecedores e com a comunidade. A prática do pluralismo e da não-discriminação tem elevado potencial de multiplicação junto a esses parceiros, refletindo-se de forma positiva no relacionamento com clientes e fornecedores²².

A empresa assume, assim, uma determinada identidade, que pode ser resumida também com uma simples questão: com o que essa corporação se identifica? Se a réplica for o atrelamento da empresa a práticas fraudulentas tais como a sonegação de impostos ou abuso de poder por parte de seus gerentes e administradores, isso certamente terá efeito maléfico para o conceito que seus consumidores possuem dela, podendo inclusive haver queda nas vendas. O mesmo não ocorre quando a conduta de uma empresa está ligada a um modo de proceder que a faz merecedora de respeito por parte dos clientes e de outros entes com que se relaciona contratualmente, e isso se traduz em uma melhor gestão dos negócios. Segundo o Instituto Ethos²³, da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho nasce um círculo virtuoso que desemboca justamente na imagem da empresa. O primeiro passo é esta última ter como uma de suas prioridades a empregabilidade da pessoa com deficiência. Após esse início, a corporação procede à con-

²¹ ARAUJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*, 2ª ed. Brasília: CORDE, 2007. p. 287.

²² INSTITUTO ETHOS. *Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade*. São Paulo: Instituto Ethos, 2000, p. 22.

²³ INSTITUTO ETHOS. *O que as empresas podem fazer pela inclusão da pessoa com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002, p. 12.

tratação de pessoas com deficiência, segundo o seu potencial de trabalho. Esses novos trabalhadores passam a freqüentar programas de qualificação e formação profissional.

Posteriormente, amplia-se a capacidade da empresa em desenvolver novos produtos e negócios. Os empregados que possuem deficiência progridem, aumentam sua remuneração e ocupam posições de destaque no âmbito da companhia em que trabalham. A empresa que estimulou essa inclusão entre os empregados passa a fazê-lo com seus clientes, fornecedores, acionistas, entre outros parceiros, melhorando cada vez mais sua imagem institucional, e conseguindo, por meio disso, benefícios comerciais. A asserção de que a inclusão de pessoas com deficiência é um diferencial positivo para uma empresa é confirmada por pesquisas, como a do jornal *Valor Econômico*, mencionada pelo Instituto Ethos:

Vale acrescentar um dado novo nessa questão, para a reflexão das organizações. Na pesquisa inédita *Percepção dos Consumidores Brasileiros sobre a Responsabilidade Social das Empresas*, realizada em maio de 2000 pelo Instituto Ethos, jornal *Valor Econômico* e Instituto Indicator, quando o consumidor foi perguntado sobre “Qual atitude de uma empresa o estimularia a comprar mais os seus produtos e recomendar aos seus amigos?”, 46% dos entrevistados responderam: “A empresa que contrata deficientes físicos”²⁴.

E sobre a melhora nos resultados dos negócios da empresa, após esta adotar uma política de inclusão, o Instituto Ethos destaca:

Para as empresas, implementar eficazmente estratégias de diversidade da mão de obra pode ser um fator crítico para o sucesso dos negócios. As políticas de diversidade incrementam a competitividade, ao possibilitar às empresas usufruírem de todo o potencial resultante das diferenças positivas entre seus empregados. Também é crescente a tendência de valorização de marcas e bens produzidos por organizações que projetam uma imagem pluralista e de responsabilidade social²⁵.

²⁴ *Ibidem*. p. 58.

²⁵ *Ibidem*. p. 26.

Além de passar a imagem de uma empresa socialmente responsável a seus consumidores e fornecedores, as empresas que investem em inclusão de pessoas com deficiências podem ter outro ganho: trata-se de proporcionar a *todos* os seus empregados um ambiente de trabalho humanizado, no qual *todos* podem desenvolver suas habilidades profissionais e com chances reais de progressão, livres de amarras baseadas na intolerância. Outra vantagem na promoção da inclusão pela empresa é ressaltada pelo Instituto Ethos:

As empresas que estabeleceram programas da diversidade e métodos de gestão voltados para detectar e prevenir situações potenciais de discriminação e de assédio sexual são menos vulneráveis frente às exigências das legislações, que em muitos países estabelecem penalidades que podem chegar a vários milhões de dólares. Um tratamento mais justo aos empregados e a possibilidade de expressarem suas queixas reduz o número de ações trabalhistas motivadas por discriminação²⁶.

Muitos desses tratamentos discriminatórios ocorrem por conta do mito de que as pessoas com deficiência não conseguem o mesmo nível de rendimento no trabalho do que as pessoas que não a possuem. A própria expressão “deficiente”, abarca em seu espírito um tom pejorativo de ineficiência. Todavia, as empresas que não possuem essa falsa percepção alcançam mais um proveito: a descoberta e o estímulo à competência de seus empregados.

4. A EMPRESA E A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO

A filósofa Hannah Arendt, sobre a atividade do trabalho, escreveu:

O que quer que façamos, devemos fazê-lo a fim de ‘ganhar o próprio sustento’: este é o veredicto da sociedade [...]. A mesma tendência de reduzir todas as atividades sérias à condição de prover o próprio sustento é evidente trabalho como o

²⁶Ibidem, p. 29.

oposto do lazer. Em consequência, todas as atividades sérias, independente dos frutos que produzam, são chamadas ‘trabalho’, enquanto toda atividade que não seja necessária, nem para a vida do indivíduo nem para o processo vital da sociedade, é classificada como lazer²⁷.

É certo que, em tempos atuais, o trabalho não possui apenas o sentido de prover a subsistência estrita do homem. Não se pode afirmar que as pessoas trabalham apenas para se alimentar e se vestir. Elas traçam objetivos para suas vidas e adquirem bens que as tornam mais confortáveis. Contudo, isso engloba o conceito de “sustento”, que somente é possível, conforme argumentou Arendt, através do trabalho remunerado e não das atividades de lazer, que realizamos opcionalmente com as finalidades de diversão e descanso, e das quais não se percebe qualquer devolução monetária. O trabalho, assim como em tempos remotos, ainda é o garantidor da sobrevivência humana, entretanto, não se vive mais somente de atividades como a caça e a pesca, como na Pré-História, ou de trabalho em troca de uma gleba de terra, como ocorria no feudalismo. No mundo escorado no capitalismo, a força de trabalho é vendida por salário pago em moeda. A lição da doutrinadora Marilza Geralda do Nascimento, serve como uma complementação à exposição de Arendt:

O significado do trabalho na realidade contemporânea não se prende às amarras de uma limitação meramente produtiva ou econômica e encerra um outro sentido, próprio de uma sociedade solidária – sociedade em que a exclusão é concebida como desvio social, que exige correção pelos seus próprios membros e instituições. Nesta compreensão de corte histórico-axiológico e humanístico, o trabalho eleva-se como uma das fórmulas de inserção social, como meio que deve ser assegurado à pessoa, de desempenhar um papel em sua comunidade²⁸.

²⁷ ARENDT, Hannah. *A condição humana*, 10. ed. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007. p. 139-140.

²⁸ NASCIMENTO, Marilza Geralda. *O trabalho como valor: afirmação e crise em perspectiva tridimensional*. Dissertação de Mestrado em Filosofia do Direito apre-

O trabalho é considerado assim um instrumento de inclusão social. Para o Instituto Ethos, essa expressão significa o processo de inserção na sociedade – no mercado consumidor e profissional, e na vida sociopolítica – de cidadãos que dela foram excluídos, no sentido de terem sido privados do acesso aos seus direitos fundamentais²⁹. E na conceituação de Romeu Kazumi Sasaki, a inclusão social é um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos³⁰.

As duas definições não são contraditórias, pelo contrário, elas se completam. O trabalho, para Arendt tem a função do sustento. E para Nascimento, ele ultrapassa essa finalidade, sendo instrumento de integração social. Esta adota, portanto, as duas posições. O labor é a atividade que proporciona à pessoa o seu sustento e também a sua inserção no meio social em que vive. E as empresas assumem mais uma vez, um papel de protagonismo em tal questão, afinal é são elas que concedem milhões de empregos, nos mais variados ramos e funções. Há, portanto, uma relação profunda entre trabalho em empresa. Documento sobre igualdade no trabalho, emanado da Organização Internacional do Trabalho (OIT)³¹, assevera:

Existe um consenso de que a discriminação no trabalho é uma violação de um direito humano que origina um desperdício de talentos, com prejuízos ao nível da produtividade e do crescimento económico, gera desigualdades sócioeconómicas que põem em causa a coesão e a solidariedade social e funciona como um travão à redução da pobreza. É também consensual que a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento é necessária com vista à criação de condições para a elimi-

sentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2002. p. 219.

²⁹ INSTITUTO ETHOS. *O que as empresas podem fazer pela inclusão da pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. p. 53.

³⁰ SASSAKI, Romeu Kazumi. Op. cit. p. 39.

³¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Escritório no Brasil. Disponível em <http://www.oit.org.br/>. Arquivo acessado em 12 ago. 2011.

nação da discriminação na legislação e na prática³².

Seguindo essa linha de raciocínio e tendo como fundamento legal a função social da empresa moderna, Argentina e Brasil editaram leis prevendo a obrigação de empresas privadas (e também órgãos públicos) de contratarem empregados com deficiência. Na Argentina, a lei 25.689/02, em seu artículo 8° estipula que *“el Estado nacional - entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos - están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas”*.

A Ley n° 22.431 (Sistema de Protección al Discapacitado modificada por Ley n° 23.021), em seu artigo 23, estabelece que *“los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas tendrán derecho al cómputo de una deducción especial en el impuesto a las ganancias, equivalente al setenta por ciento (70 %) de las retribuciones correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal.”* Além disso, a Ley n° 24.013, em seu artigo 87, prevê que *“los empleadores que contraten trabajadores discapacitados por tiempo indeterminado gozarán de la exención del 50% de las contribuciones patronales por el período de un año”*. No Brasil, de acordo com o artigo 93 da Lei 8.213/91, *“a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: até 200 empregados, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%; de 1.001 em diante, 5%.”*

³² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Igualdade no trabalho: enfrentar os desafios*. Relatório do Director-Geral. Genebra, 2007, p. 7.

Entretanto, não basta o cumprimento da lei no sentido estritamente numérico. O setor empresarial dos países acima mencionados, como forma de cumprir, não só as legislações como um todo, mas também com a finalidade de tornar-se socialmente responsável, deve desenvolver certos comportamentos dentro de seus estabelecimentos, como forma o de promover a completa inserção da pessoa com deficiência, além de possibilitar o seu progresso profissional. Segundo o Instituto Ethos, a empresa que contrata deve ter um programa estruturado de recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento de pessoas com deficiência, e não apenas contratar formalmente para cumprir a lei³³.

Embora a implementação de um programa abrangente possa parecer mais complicado, ele garante que os esforços despendidos na contratação não sejam desperdiçados³⁴. Se o profissional com deficiência tiver atribuições claras e definidas, e receber treinamento adequado para desenvolvê-las, ele terá responsabilidades e será produtivo como os outros funcionários³⁵. Mais que mantê-lo no emprego, o estímulo pode revelar outras habilidades que permitam seu crescimento, sua atuação em outras funções e sua promoção³⁶. É um ganho tanto para o empregado quanto para o empregador³⁷. Tudo isso pode ser traduzido em uma palavra: acessibilidade. Segundo o SENAC:

A acessibilidade, conceito que traduz uma das principais aspirações das pessoas com deficiência, surgiu na década de 1950, paralelamente ao movimento de integração. A princípio, estava ligado às barreiras arquitetônicas, pois as pessoas com deficiência que desejavam se integrar à sociedade eram, já de antemão, impossibilitadas por preconceitos concretos: obstáculos físicos, nas ruas, construções e meios de transpor-

³³ INSTITUTO ETHOS. *O que as empresas podem fazer pela inclusão da pessoa com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. p. 22.

³⁴Cf. *ibidem*. p. 22.

³⁵Cf. *ibidem*. p. 22.

³⁶Cf. *ibidem*. p. 22.

³⁷Cf. *ibidem*. p. 22.

te. Como jamais se pensara na vida social e nos direitos das pessoas com deficiência, todos os espaços e utensílios públicos sempre foram planejados para pessoas consideradas “normais”³⁸.

E no ponto de vista de Luciana L. Damasceno et. col.:

Desenvolver recursos de acessibilidade também pode significar combater (esses) preconceitos, pois, no momento em que lhe são dadas as condições para interagir e aprender, explicitando o seu pensamento, o indivíduo com deficiência mais facilmente será tratado como um “diferente-igual”, ou seja, “diferente” por sua condição de portador de necessidades especiais, mas ao mesmo tempo “igual” por interagir, relacionar-se e competir em seu meio com recursos mais poderosos, proporcionados pelas adaptações de acessibilidade de que dispõe. É visto como “igual” na medida em que suas “diferenças” cada vez mais são situadas e se assemelham com as diferenças intrínsecas existentes entre todos os seres humanos. Esse indivíduo poderá, então, dar passos maiores em direção à eliminação das discriminações, como consequência do respeito conquistado com a convivência, aumentando sua autoestima, porque passa a poder explicitar melhor seu potencial e pensamentos³⁹.

Dessa forma, nota-se que o termo acessibilidade, embora muitas vezes ligado somente ao desfazimento de barreiras arquitetônicas, possui um sentido bem mais amplo: concerne à extinção de todos os obstáculos que impedem o desenvolvimento satisfatório das pessoas com deficiência. A socióloga Melissa Santos Bahia utiliza o vocábulo “dimensão” para tratar do tema. A primeira é a dimensão arquitetônica, que é o “acesso fácil aos espaços físicos do local de trabalho, desde a entrada até as salas e oficinas de trabalho; sanitários adequados e meios de transporte acessíveis utilizados pela empresa para seus funcionários”⁴⁰. A segunda dimensão apresentada por Ba-

³⁸ SENAC. *Pessoas com deficiência: educação e trabalho*. Série Documentos Técnicos. Rio de Janeiro: SENAC/DEP/CEAD, 2006. p. 17.

³⁹ DAMASCENO, Luciana L. GALVÃO FILHO, Teófilo A. *As novas tecnologias e as tecnologias assistidas: utilizando os recursos de acessibilidade na educação especial* apud SENAC. Op. cit. p. 17.

⁴⁰ BAHIA, Melissa Santos. Op. cit. p. 67.

hia é comunicacional que é a “total acessibilidade nas relações interpessoais, face a face, língua de sinais, linguagem corporal e linguagem gestual. Na comunicação escrita: jornal, revista, livro, carta, apostila, incluindo textos em braille e textos ampliados para quem tem baixa visão”⁴¹.

A Prodam⁴² (Companhia de Processamento de Dados do Município de São Paulo) é provedora de tecnologia da informação para a gestão pública da Prefeitura de São Paulo, conseguiu promover em seu âmbito a dimensão comunicacional. Ela conta com 1.236 empregados. Dois anos após sua criação, em 1971, passou a empregar pessoas com deficiência, como profissionais em processamento de dados, sendo uma das pioneiras na América Latina a fazer esse tipo de contratação. Os 29 profissionais com deficiência que hoje trabalham na Prodam prestam serviços nas mais diferentes áreas da empresa, como programação, desenvolvimento de sistemas, suporte técnico e administrativo.

Dezoito são pessoas com deficiência visual, nove com deficiência física, e um possui deficiência auditiva e outro de deficiência mental. Trabalham em período integral, participando do desenvolvimento, implantação e processamento de sistemas da administração de São Paulo. Em 1976, os funcionários com deficiência visual desenvolveram o Programa Libra (Listador Braile), que possibilita a impressão eletrônica de textos em braile. Foi altamente difundido entre empresas contratantes de pessoas com deficiência visual e mereceu indicação da OIT como uma boa alternativa a ser utilizada nos países em desenvolvimento, por ser uma técnica simples e sem custos. Os empregados com deficiência são contratados por concurso público, com regras específicas e adequadas.

Outra dimensão trazida por Bahia é a atitudinal que se-

⁴¹ BAHIA, Melissa Santos. Op. cit. p. 67.

⁴² Todas as informações sobre a empresa Prodam foram retiradas de INSTITUTO ETHOS. *O que as empresas podem fazer pela inclusão da pessoa com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

gundo a autora é “eliminação de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores e da convivência com a diversidade humana no local de trabalho”⁴³. O Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil⁴⁴ recomenda que a empresa sensibilize seu quadro funcional no sentido de eliminar preconceitos, estereótipos e outras atitudes que atentam contra o direito das pessoas a serem iguais. Tal iniciativa tende a incentivar o respeito e a convivência com as pessoas com deficiência. O mesmo órgão atenta manutenção, em seu ordenamento interno, de normas sobre o tratamento a ser dispensado aos empregados portadores de deficiência, com o objetivo de coibir e reprimir qualquer tipo de discriminação, bem como as respectivas sanções pelo descumprimento dessas normas. O Instituto Ethos⁴⁵ ressalta que expressões de conteúdo pejorativo ou depreciativo devem ser rigorosamente evitadas. Não deve ser usada linguagem que sugira que as pessoas com deficiência são sempre dependentes dos outros, ou que os faça objeto de pena. As práticas responsáveis de inclusão das pessoas com deficiência têm o caráter de efetivação de direitos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo investigar a função social da empresa, especialmente no que tange ao seu papel na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, realizando um paralelo entre Brasil e Argentina. Constatou-se em primeiro lugar que a empresa é uma propriedade privada e como tal, o exercício de sua titularidade deve ser realizado com equilíbrio e legalidade, e nunca em prejuízo da comunidade. Além disso, a empresa faz parte da atividade econômica dos

⁴³BAHIA, Melissa Santos. Op. cit. p. 67.

⁴⁴Cf. MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO. Op. cit. p. 31.

⁴⁵Cf. INSTITUTO ETHOS. *O que as empresas podem fazer pela inclusão da pessoa com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. p. 28.

países, e o Brasil e a Argentina, insculpiram, em suas Constituições, que como uma das finalidades da economia, está a justiça social. O trabalho é um instrumento para se alcançar essa justiça e aí entra o setor empresarial, como grande gerador de empregos.

Tendo em vista essa função social, Brasil e Argentina editaram leis no sentido de atrelar a atividade da empresa à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Assim, o papel do setor empresarial, na atualidade, é cumprir a legislação, mas não somente em seu aspecto numérico e formal, mas sim no que diz respeito à função social dessa lei. Assim, além da contratação, é imprescindível que haja, dentro das empresas, uma política de eliminação de qualquer espécie de barreira que dificulte a inserção do empregado com deficiência. A acessibilidade não se restringe à arquitetura do local, mas envolve também a realização de ações que eliminem o preconceito e promovam a perfeita integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Para terminar, a história nos mostra que não se pode duvidar do potencial de um ser humano em se desenvolver. O caso da norte-americana Hellen Keller⁴⁶ é, talvez, dos exemplos mais simbólicos para essa assertiva. Nascida em 1880, no estado do Alabama, Hellen possuía deficiências auditiva e visual graves. Com o auxílio de sua preceptora Anne Sullivan, ela conseguiu se graduar em filosofia, tornando-se uma respeitada escritora e conferencista.



⁴⁶Fato histórico notório, que dispensa referências bibliográficas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARAUJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*, 2ª ed. Brasília: CORDE, 2007. p. 287.
- ARENDT, Hannah. *A condição humana*, 10. ed. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007. p. 139-140.
- ASHLEY, Patrícia Almeida. *Ética e responsabilidade social nos negócios*. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 7.
- BAHIA, Melissa Santos. *Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006. p. 10.
- CARVALHOSA, Modesto. *Comentários à lei de sociedades anônimas*, vol. III. São Paulo: Saraiva, 1977. p. 237.
- COELHO, Fabio Ulhoa. *Curso de direito comercial*, vol. I, 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 18.
- COMPARATO, Fábio Konder. *Estado, empresa e função social*. Revista dos Tribunais, ano 85, v. 732. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996. p. 44.
- DAMASCENO, Luciana L. GALVÃO FILHO, Teófilo A. *As novas tecnologias e as tecnologias assistidas: utilizando os recursos de acessibilidade na educação especial* apud SENAC. Op. cit. p. 17.
- GOMES, Adriano. MORETTI, Sérgio. *A responsabilidade e o social: uma discussão sobre o papel das empresas*. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 12-21.
- GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*, 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 273.
- _____. *A ordem econômica na Constituição de 1988*, 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997. p. 245.
- INSTITUTO ETHOS. *O que as empresas podem fazer pela inclusão da pessoa com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. p. 13.

- _____. *Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade*. São Paulo: Instituto Ethos, 2000, p. 22.
- _____. *Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades*. São Paulo: Peirópolis, v. 5, 2003. p. 205.
- MELLO, Celso Antonio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 53.
- NASCIMENTO, Marilza Geralda. *O trabalho como valor: afirmação e crise em perspectiva tridimensional*. Dissertação de Mestrado em Filosofia do Direito apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2002. p. 219.
- MOLINA, Silvina. *Personas con discapacidad e inclusion laboral, el derecho que se sigue negando*. REDI. Disponível em <http://www.redi.org.ar/index.php?seccion=notas&n=Personas+com+discapacidad+e+inclusi%C3%B3n+laboral+El+derecho+que+se+sigue+negando>. Acesso em 18/08/2013.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Igualdade no trabalho: enfrentar os desafios*. Relatório do Director-Geral. Genebra, 2007, p. 7.
- SENAC. *Pessoas com deficiência: educação e trabalho*. Série Documentos Técnicos. Rio de Janeiro: SENAC/DEP/CEAD, 2006. p. 17.
- TOMASEVICU FILHO, Eduardo. A função social da empresa. *Revista dos Tribunais*, v. 92, n. 810, São Paulo: Revista dos Tribunais, abr. 2003. p. 40.
- VITAL, Flávia Maria de Paiva. Preâmbulo. In: RESENDE, Ana Paula Crosara. VITAL, Flavia Maria de Paiva (coord.) *A convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência*. Brasília: CORDE, 2008. p. 24.