



RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NUMA PERSPECTIVA DE DIREÇÃO POR VALORES

**Adimara A. Fabricio Silveira¹, Ana Chiarato², Brenda Sthifani Silveira³,
Priscila Fernanda Silveira⁴, Regiane da Silva Macuch⁵**

ABSTRACT *This article proposes to make considerations regarding Corporate Social Responsibility in a Direction for Values perspective, with a view to the inclusion of people with disabilities in the labor market. Considering that companies are fundamental pieces for the implementation of public policies aimed at the diversification of diversity and respect for the Principle of the Dignity of the Human Person. Thus, building an economically successful and socially just and equal society.*



Keywords: *Corporate Social Responsibility; Inclusion; Direction for Values.*

RESUMO *O presente Artigo propõe tecer considerações a respeito da Responsabilidade Social Empresarial numa perspectiva de Direção por Valores, com vistas à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Considerando que as empresas são peças fundamentais para implementação de políticas públicas voltadas ao colhimento das diversidades e o respeito ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Propiciando, assim, a construção de uma sociedade economicamente bem sucedida e socialmente justa e igualitária.*

Palavras-chave: *Responsabilidade Social Empresarial; Inclusão; Direção por Valores.*

¹Pós-graduanda em Direito Material e Processual do Trabalho pela Faculdade Metropolitana de Maringá (FAMMA). Advogada. E-mail: adimarafabricio@hotmail.com.

²Mestranda em Gestão do Conhecimento nas Organizações no Centro Universitário de Maringá - Unicesumar. E-mail: ana.chiarato@outlook.com.

³Pós-Graduanda em Direito Material e Processual do Trabalho pela Faculdade Metropolitana de Maringá (FAMMA). Advogada. E-mail: brenda_sthifani@hotmail.com.

⁴Especialista em Psicanálise Teoria e Clínica pelo Centro Universitário de Maringá - Unicesumar. cursando MBA Executivo em Liderança, Coaching e Gestão Empreendedora pela Faculdade Guairacá. Psicóloga. E-mail: pripsico08@hotmail.com.

⁵Doutora em Ciências da Educação pela Universidade do Porto. Professora titular do Centro Universitário de Maringá - Unicesumar. Líder do Grupo de Pesquisa: Ciência, tecnologia e sociabilidade. Pesquisadora ICETI. E-mail: rmacuch@gmail.com.

INTRODUÇÃO



A Responsabilidade Social Empresarial não é tema novo, porém é atemporal devido a sua relevância para a sociedade. E, considerando que o processo de inclusão requer a formação e a aceitação da diversidade, permitindo o acesso de todos a todas as oportunidades, é que a Responsabilidade Social Empresarial se faz imprescindível nesse contexto. Posto que tenha como desafio oferecer condições para a efetiva inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Ressalte-se que o objetivo precípua da Responsabilidade Social Empresarial inclusiva, numa perspectiva de Direção por Valores, é promover no indivíduo o desenvolvimento de suas capacidades, de sua personalidade, a participação ativa na vida social e no mundo do trabalho. Dessa forma, atuando para facilitar a construção de sua identidade e cidadania.

Pois, é inegável que, por meio do trabalho, a pessoa com deficiência tem a possibilidade de criar, produzir, construir sua história, sua cultura. Além disso, descobrir-se como sujeito cultural, existindo, verdadeiramente, na sociedade a qual está inserido.

É nesse compasso que esta pesquisa, mediante uma revisão da literatura, legislação pátria e internacional, tece considerações acerca da Responsabilidade Social Empresarial e a inclusão de pessoas com deficiência numa perspectiva de Direção por Valores. Com vistas a esse fim, busca-se amparo em renomados pesquisadores, bem como na Legislação Pátria.

A relevância desta pesquisa se dá exatamente pela necessidade de melhor compreensão de como ocorre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como de sua permanência, com dignidade, livre de discriminação e preconceito. Isso numa perspectiva de Direção por Valores, a qual requer liderança voltada para o diálogo e acolhimento das diversidades que devem orientar as ações na empresa, como um modo avançado de direção estratégica e liderança participativa.

No que diz respeito a liderança vinculada ao modelo de Direção por Valores enfatiza-se que urge pensar de forma diferente, buscar desenvolver-se como pessoa, criar espaços de diálogo para a construção de valores. Isso com o intento de contribuir para uma sociedade mais solidária.

Daí decorre a Responsabilidade Social como cumprimento de deveres e obrigações para com a sociedade em geral. É nesse patamar que se apresenta a Responsabilidade Social Empresarial com ações responsáveis, perante a comunidade, como forma de retribuir os impactos causados por sua atividade. Para efeitos deste Artigo a interferência diz respeito às ações voltadas para a inclusão de pessoas com deficiência. Como se verá.

1 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

A responsabilidade social se dá quando empresas adotam posturas, assumem compromissos, elaboram e executam ações que busquem a promoção do bem-estar dos seus públicos interno e externo. Envolve, portanto, o benefício da coletividade.

Considere-se que tais ações, na maioria das vezes, são acompanhadas pela adoção de uma mudança comportamental e de gestão que envolve maior transparência, ética e valores na relação com seus parceiros. Posto que as organizações estejam condicionadas a um contexto social que as influencia, sujeitando-as aos valores e tradições da sociedade a qual está inserida. (Ashley, 2005).

Há que se cuidar, contudo para não confundir Responsabilidade Social com filantropia ou simples assistência social. Pois, entende-se responsabilidade social como um processo contínuo e de melhoria da empresa na sua relação com seus funcionários, comunidade e parceiros. Vez que há uma lógica de desenvolvimento sustentável e crescimento responsável (Eon, 2014).

A partir do momento em que se reconhece que as Empresas não têm mais como objetivo principal o alcance de seus interesses financeiros, e sim a busca de princípios que as orientem para padrões éticos que possibilitem sua inserção e permanência no mercado é que se configura a Responsabilidade Social.

Considerando que o foco deste artigo não é fazer uma retrospectiva histórica do surgimento e disseminação da Responsabilidade Social Empresarial é que se faz aqui apenas algumas considerações, com o intento de situar o tema.

Frisa-se, porém que a Responsabilidade Social está vinculada à dinâmica da relação entre empresa e grupos de interesse no negócio. E, mais que isso, se trata de um movimento socialmente construído, e que caracteriza um dos instrumentos estratégicos da nova gestão empresarial (Carmo, 2015).

Preliminarmente, tem-se que a Carta de Princípios dos Dirigentes Cristãos de Empresas, publicada em 1965 pela Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas do Brasil, marcou o início da Responsabilidade Social no Brasil (Ashley, 2005). Buscava difundir a ideia de que as organizações deveriam participar ativamente e de forma responsável na vida cívica e política da comunidade. Tomando para si compromissos que fossem além das questões econômicas pertinentes aos seus negócios (Dias, 2012).

No decorrer dos anos e de acordo com as mudanças inerentes às inovações organizacionais e da própria sociedade, a qual está em constante mutação, muitas outras

entidades se ocuparam em difundir as práticas de Responsabilidade Social Empresarial. Dentre elas, o Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas – IBASE, com campanhas que visavam fortalecer a conduta ética e socialmente responsável das empresas.⁶

Atualmente, é possível verificar os indicadores de Responsabilidade Social por meio das atividades do Instituto Ethos de Responsabilidade Social. As quais consistem em uma ferramenta de gestão, com vistas a apoiar as empresas em questões voltadas à sustentabilidade e Responsabilidade Social Empresarial nas estratégias de negócio (Ethos, 2017).

Com efeito, as inovações tecnológicas de comunicação e informação, aliadas aos preceitos legais, têm exigido maior transparência por parte daqueles que exercem atividade empresarial e econômica. Essa vigilância, seja estatal ou de entidades reguladoras ou até mesmo dos cidadãos, têm como resultado a visibilidade de ações empresariais, socialmente negativas, bem como as que se mostram exemplo a ser seguido. Fatos esses que geram consequências na imagem e reputação da Organização (Eon, 2014).

Importa consignar que as empresas que adotam essa postura socialmente responsável auferem um crescimento mais sustentável, ganhando imagem e visibilidade e são menos propícias a litígios ou problemas judiciais (Eon, 2014).

Responsabilidade Social Empresarial é um fenômeno de mercado proveniente da globalização da economia. Ao longo dos ciclos históricos, teve-se a empresa orientada sucessivamente para o produto, para o mercado e depois para o cliente. Agora, se encontra orientada para o social (Bicalho, 2003).

Nesta linha de raciocínio, salienta-se que ocorre uma tomada de consciência do papel da empresa no desenvolvimento da sociedade em que está inserida. Visto que:

Responsabilidade Social Empresarial são ações das empresas que beneficiam a sociedade. São causas sociais relevantes para as comunidades, contribuindo com a política social. É uma forma de gestão que pretende diminuir os impactos negativos no meio ambiente e comunidades, preservando recursos ambientais e culturais, respeitando a diversidade e reduzindo a desigualdade social (Costa, 2014).

Nessa diáspora, tem-se a responsabilidade social como atitude e comportamento empresarial ético e responsável. Sendo seu dever precípua assumir postura transparente em

⁶ O Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas- IBASE, criado em 1981, pelo sociólogo Herbert de Souza, o Betinho, e os economistas Carlos Afonso e Marcos Arruda. É uma instituição de utilidade pública federal, sem fins lucrativos, sem vinculação religiosa e a partido político. Sua missão é a construção da democracia, combatendo desigualdades e estimulando a participação cidadã. Para saber mais sobre o IBASE acessar www.ibase.org.br.

relação ao seu público alvo. Dentre os quais, os funcionários, clientes, fornecedores, comunidade.

O que se espera é que as Empresas socialmente responsáveis levem sempre em consideração a importância e a universalidade dos Direitos Humanos, cuidando para que as atividades da organização não os agredam direta ou indiretamente, zelando pelo ambiente econômico, social e natural que requerem (Eon, 2014).

2 A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Refletir sobre inclusão social é de suma relevância pelo fato de que, atualmente, vive-se em constante busca pelo respeito à diversidade e a garantia ao direito à participação social de cada pessoa. Nesse sentido, o tema da inclusão social de pessoas com deficiência traz, como pressuposto, a ideia de uma sociedade que considera e acolhe a diversidade humana.

No tocante às políticas públicas de inclusão, urge trazer à baila que foi a partir da proposta de Educação Para Todos, iniciada com a Declaração de Salamanca, que disseminou e fortaleceu a educação inclusiva, possibilitando um processo de integração de alunos deficientes com os demais alunos em escolas regulares (Campos, 2013).

Outrossim, a Declaração de Salamanca afiança que a tendência em política social tem sido a de promover integração e participação e de combater a exclusão. Visto que inclusão e participação são essenciais à dignidade humana e ao exercício dos direitos humanos. Fatos esses que, no campo da educação, refletem estratégias com vistas à promoção de iguais oportunidades. (Brasil, Declaração de Salamanca, 1994).

Pertinente dedicar algumas linhas no que diz da educação inclusiva. Isso pela sua extrema relevância para o tema em comento. Pois não há como falar em inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho sem passar pela educação. A qual tem papel decisivo nessa formação.

De pronto, cita-se o Artigo 205 da Constituição de 1988, que deve ser tomado como norte sempre que se fala em Educação.

Art. 205 - A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (Brasil, 1988).

Ainda, o Artigo 206 que traz expressamente que o ensino deve estar voltado para a “I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;” (Brasil, 1988).

Nessa esteira, postula-se que a inclusão escolar, apesar de ter sido estabelecida pela Constituição Federal de 1988, que em seu Artigo 208, elenca que é dever do Estado garantir “III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino.” (Brasil, 1988). Foi disseminada a partir da promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDBEN, ganhando notoriedade no contexto educacional. Note-se que a referida Lei vem passando por atualizações para melhor se adequar as novas realidades (Carvalho, 2013).

Insta esclarecer que outros decretos e leis definem como o atendimento deve ser oferecido, tais como, a lei Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiências e sua integração social, assegurando o pleno exercício de seus direitos individuais e sociais.⁷ (Brasil, 1989).

Isso reiterado pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, de 1990: “Art. 11 § 1º. A criança e o adolescente com deficiência serão atendidos, sem discriminação ou segregação, em suas necessidades gerais de saúde e específicas de habilitação e reabilitação”. (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016) (Brasil, 1990).

No entendimento de Quadros (2014), a inclusão é uma forma de contribuição para um melhor desenvolvimento e socialização de pessoas com deficiência. É por meio da inclusão que as pessoas especiais aprendem, adquirem conhecimentos com os colegas, melhoram a aprendizagem em grupo, ficando preparados para vida adulta em uma sociedade diversificada, mostrando que não são inferiores aos outros colegas. Sendo assim, a educação inclusiva beneficiará a todos, indistintamente.

Indubitável é que a Educação tem contribuído para a efetivação da inclusão na medida em que proporciona ao deficiente a promoção de suas capacidades, o desenvolvimento pleno de sua personalidade, a participação ativa na vida social e no mundo do trabalho. E, mais que isso, propicia maior autonomia, levando em conta suas potencialidades e limitações e permitindo que ele manifeste sua espontaneidade e suas diferenças. Não como um ser inferior ou menos capaz, mas apenas diferente, como todo ser humano (Filho, 2016).

É com escopo nesse entendimento que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, ao tratar dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, assegura que:

⁷Brasil. *Lei nº 7.853, de 24 de Outubro de 1989*. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm. Acesso em 28 de maio de 2017.

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (Brasil, 1988).

Especificamente em seu Artigo 7º, inciso XXXI, assevera que:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXI- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (Brasil, 1988).

Observa-se que o dispositivo supra tem como objetivo a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Reconhecendo que a sociedade é caracterizada pela diversidade.

Relevante citar que ao longo do texto constitucional encontram-se insculpidos outros dispositivos pertinentes às pessoas com deficiência. Dentre eles, Artigo 23, inciso II, que dispõe sobre a competência para cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência. Artigo 24, XIV, sobre competência para legislar no que diz da proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência (Brasil, 1988).

Ainda, o Artigo 203, trata da assistência e seguridade social, com vistas à “IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;” (Brasil, 1988).

O Artigo 37, VIII, por sua vez, delibera em relação à reserva de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência. (Brasil, 1988).

É nessa esteira que, com fundamento nos dispositivos constitucionais de inclusão, a legislação ordinária cuida em, também, criar vagas reservadas em empresas privadas. De pronto, cita-se a Lei 8213/91 que estende tal benefício para trabalhadores com deficiência.

A Lei 8213/91, com atualização feita pela Lei 13146/2015, em seu Artigo 93, traz o rol específico quanto à porcentagem de vagas que devem ser preenchidas, como forma de inclusão de trabalhadores, habilitados e reabilitados. Regulando a forma de contratação, permanência e dispensa. Dispondo que a fiscalização dessa sistemática incumbe ao Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil, 1991/2015).

Clarificou Guillermo Costilla (2010) que esse sistema de reserva legal de vagas ou cotas é voltado para a inserção e participação das pessoas portadoras de deficiência no mundo do trabalho, trata-se acima de tudo de um mecanismo compensatório, que se encontra inserido

no contexto de ação afirmativa que busca a igualdade de oportunidade de grupos em relação ao contexto social mais amplo.

Convém trazer à lume que foi com a regulamentação da Lei 7.853/89 e a instituição da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência que se concretizou no ordenamento jurídico brasileiro, os princípios de não discriminação e igualdade de oportunidades, baseados em conceitos amplos de inclusão social, visando dar apoio e suporte às pessoas com deficiência para a vida em comunidade (Brasil, 1989).

Em que pese a sua importância, cita-se que a Organização Internacional do Trabalho – OIT recomenda a reabilitação profissional e o emprego de pessoas com deficiência. E, que possam desfrutar de igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso, na manutenção e na promoção no emprego, de acordo com suas aptidões individuais (OIT/Brasil, n.d.).

Salienta-se que a inclusão trabalhista é um requisito básico para o objetivo maior que é a integração da pessoa com deficiência na sociedade. Contudo, esta só é possível se cumprida a ordem social que tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social (Guillermo Costilla, 2010).

Importa pôr em relevo que, mesmo com a proteção Constitucional e infraconstitucional, a integração das pessoas portadoras de deficiência no processo produtivo é ainda obstáculo para a sua inclusão social. Isso porque persistem preconceitos quanto a sua capacidade. Preconceito este relacionado ao desconhecimento acerca das reais possibilidades do portador de deficiência de se inserir como agente ativo do processo de produção, desde que lhe sejam dadas as oportunidades de desenvolvimento de todo o seu potencial (Guillermo Costilla, 2010).

Corroborando com este entendimento que a proposta que se apresenta neste artigo é de uma liderança organizacional interessada em construir oportunidades inclusivas por meio de ações do diálogo, da aceitação do ser humano com todas as suas limitações. Isso com amparo no modelo de Direção por Valores.

3 DIREÇÃO POR VALORES

O modelo de Direção por Valores evoca uma proposta que visa romper com as teorias tradicionais da gestão, chamando para reflexões acerca da liderança nas organizações com enfoque no diálogo sobre valores.

Intencionalmente, por uma questão de espaço e pela preocupação em não se desviar demasiado do objetivo deste artigo, não será possível adentrar em questões conceituais

relativas à administração, gestão, poder. Por essa razão situa-se, aqui, a liderança ao nível de quem detém formalmente a competência para conduzir as organizações.

Trigo e Costa (2008) conceituaram a Direção por Valores como um modo avançado de direção estratégica e liderança participativa, com base no diálogo democrático sobre valores que devem orientar as ações na empresa.

No tocante às características da Direção por Valores, Trigo e Costa (2008), apontaram o enfoque nos valores, nas pessoas e no diálogo sobre valores. Nesse sentido, os líderes devem se desenvolver como pessoas, libertar energia criativa nos seus colaboradores. De maneira que possa, pela sua liderança, contribuir para a criação de uma sociedade mais solidária e de criar espaços de diálogo para a verdadeira construção de valores partilhados.

Estes valores, no seu conjunto, geram liberdade e confiança, dotando as pessoas e as organizações de capacidade para, evitando o medo e a ansiedade, lidarem com a incerteza e a mudança. Especificamente, lidarem com a inclusão.

Como pressuposto tem-se a perspectiva de estabelecer um equilíbrio entre valores voltados à eficácia de gestão, vista como eficiência, responsabilidade, obediência, e àqueles direcionados para a emoção e a criação, tidos como confiança, liberdade, iniciativa, criatividade, entusiasmo, alegria. Busca, portanto, integrar economia com humanismo (Trigo & Costa, 2008).

Desta feita, tem-se que também nas Empresas a liderança assume relevante papel no tocante à eficácia e qualidade dos sistemas produtivos. Nesse passo, mais do que controle burocrático, as chefias devem exercer liderança profissional forte, juntamente com estabilidade de seu público interno.

4 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NUMA PERSPECTIVA DE DIREÇÃO POR VALORES

Ao se considerar a Responsabilidade Social Empresarial como um conjunto de valores, evidencia-se que não incorpora apenas conceitos éticos, mas também, ações voltadas para a inclusão, eliminação da discriminação, preservação da dignidade humana.

Relevante notar que as empresas e seus colaboradores estão ligados pelo vínculo da empregabilidade. E mais, que nas empresas que as pessoas passam a maior parte do tempo de suas vidas, buscando atingir seus objetivos, realizar seus projetos, ter estabilidade, reconhecimento e garantir sua sobrevivência. Também as empresas têm metas a alcançar.

Razão pela qual deve haver simultaneidade entre os objetivos da empresa e dos trabalhadores (Chiavenato, 2014).

É nesse sentido que a proposta, despretensiosa, que aqui se apresenta é a de uma Responsabilidade Social Empresarial com esboço numa liderança voltada ao diálogo, à ética, ao comprometimento com a inclusão. Destarte com a eliminação do preconceito contra pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Segundo Chiavenato (2014) quando a empresa admite alguém está admitindo toda a sua história e sua carga emocional, e não apenas o ocupante de um cargo vago, com as qualidades exigidas por ele. E nesse contexto, estão aquelas com deficiência, as quais buscam seu lugar no mundo. E que enfrentam o obstáculo do preconceito e da discriminação.

Araújo (2014) chamou a atenção para o fato incontestável de que a valorização da diversidade é ainda um grande desafio dentro das empresas. Visto que as ações voltadas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho têm como escopo o combate ao preconceito e à discriminação. Ações estas que implicam em mudanças efetivas dentro das empresas, seja na forma de agir e pensar das pessoas, seja atuando na cultura social e organizacional, seja em comportamentos, hábitos e rotinas.

Nesta perspectiva percebe-se a possibilidade de interpretar a diversidade no ambiente de trabalho como uma oportunidade da organização em repensar seu posicionamento em relação à inclusão de pessoas com deficiência, propiciando condições favoráveis para a adoção de ações que facilitem a incorporação de políticas sociais. Desta forma surgiu a reflexão acerca da relação entre a inclusão de pessoas com deficiência e a inovação, mais especificamente com a inovação organizacional. (Araújo, 2014, p. 04).

Pode aferir desse raciocínio que, também, “o desafio está em considerar a diversidade no ambiente de trabalho como uma oportunidade para a empresa se desenvolver no aspecto social”. (Quinello, R. & Nicoletti, J.R., 2009, p.06).

Reitera-se que, como estratégia de inserção na comunidade, a liderança da empresa deve ter como meta o aprimoramento de suas relações com a mesma. Assumindo papel de agente do desenvolvimento, juntamente com outras entidades comunitárias, somando-se às ações governamentais.

Ademais, a Responsabilidade Social Empresarial, como promotora da cidadania individual e coletiva, mediante suas ações, ajuda seus colaboradores a se tornarem verdadeiros cidadãos e contribui para a promoção da cidadania na sociedade e na comunidade (Srour, 2003). Nesse passo, a Responsabilidade Social Empresarial tem como pressuposto criar condições para que se atinja a efetiva inclusão social.

De acordo com Garcia (2004), a Responsabilidade Social de uma empresa melhora a sua comunicação com a sociedade por uma simples razão:

A partir do momento em que a empresa está convencida do seu papel social e se orienta para a melhoria contínua dessa sociedade, este esforço resulta apenas num constante fortalecimento, que aumenta e reforça o seu conceito junto dessa mesma sociedade (Garcia, 2004).

É nesse patamar que Responsabilidade Social Empresarial reclama uma liderança especial, designada como moral, com ênfase nas pessoas, na comunidade e nos valores. Posto que, as pessoas reagem a valores que definem o grupo em que vivem, dando-lhes significado. Sendo que “Quando todos os funcionários conhecem a missão e os valores que norteiam o seu trabalho, tudo fica mais fácil de entender, inclusive saber qual o seu papel e como contribuir eficazmente para a organização” (Chiavenato, 2014, p. 51).

Importante constatar que o que provoca o êxito das empresas não são as pessoas e sim as relações que essas pessoas mantém entre si para o sucesso das organizações. E, isso se aplica à Responsabilidade Social Empresarial e à inclusão de pessoas com deficiência. Nesse sentido, a liderança se constrói com os relacionamentos interpessoais e com a valorização da diversidade.

Aqui se que se enquadra perfeitamente a Direção por Valores, visto que a mesma deve ter como foco a ideia de que as organizações precisam de uma liderança que priorize em suas atividades a ética, a moral, os valores, as pessoas, o diálogo entre pessoas, a adaptação às mudanças (Chiavenato, 2014).

É natural que este modelo de Direção por Valores apresente limitações, porém, uma liderança que se inspire em valores, comunique e dirija por meio de valores – que seja capaz de mobilizar os membros da comunidade para um diálogo em torno de valores, desenvolvendo a partir daí uma cultura própria, o seu próprio valor e o valor em todos os membros, que os leve, inclusive, a voltarem-se para os outros e a serem ativos na construção de uma sociedade e de um mundo melhores – será verdadeiramente facilitadora e inspiradora das mudanças necessárias (Trigo & Costa, 2008).

Acrescenta-se que esse modelo possibilitará o aumento da qualidade e eficácia da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como construir sua identidade na comunidade onde estão inseridas. Isso porque urge que o combate à desigualdade leve a sociedade ao conhecimento das diferenças, impedindo, assim, que essas diferenças se transformem em desigualdades. Pois, diversidade não pode ser vista como sinônimo de adversidade (Neri, 2003).

Modo em que quando se fala em profissionais que possuem alguma deficiência, quando se fala em diversidade, esta se tratando de promover a igualdade de oportunidades, para todos se desenvolverem. Isto quer dizer que deve ser garantido para eles o direito à educação, trabalho e remuneração digna. Também é necessário assegurar as condições de interação dessas pessoas com os demais funcionários e com os parceiros, clientes e fornecedores, propiciando, assim, as oportunidades para desenvolver seus talentos e permanecerem dentro das empresas (Ethos, 2017). Em lógica decorrência, a Responsabilidade Social Empresarial tem essa possibilidade, por meio de uma perspectiva de Direção por Valores.

Por fim, salienta-se que esta deve ser, inquestionavelmente, a grande missão da Responsabilidade Social Empresarial, por meio da direção por Valores, favorecer o exercício da cidadania, reconhecer e respeitar a dignidade de todos os seres humanos. Tudo em constante liame com a solidariedade e a justiça.

CONCLUSÃO

Feitas estas considerações, postula-se que a Responsabilidade Social Empresarial é forma de gestão ética, transparente, inovadora, que mantém com suas partes interessadas, ações que visam minimizar impactos negativos ao meio e à comunidade. Buscando, assim, sua visibilidade e permanência.

Nesse contexto, não se pode olvidar que a inclusão de pessoas com deficiência é uma ação responsável e ética. Isso, a partir do momento em que, ao abrir suas portas ao profissional com deficiência, a empresa não esteja apenas cumprindo exigências legais. Mas sim propiciando dignidade e cidadania.

É indubitável salientar que essa concepção de responsabilidade inclusiva se torna possível se a empresa contar com lideranças realmente comprometidas com o diálogo, o respeito aos valores e princípios inerentes à diversidade. Em outras palavras, uma liderança humana, que inspire confiança, que viabilize a união das diferenças. De pronto, comunga-se com esta perspectiva. E, postula-se que é esse tipo de liderança ética, comprometida com a justiça, voltada para as relações, para o diálogo, para os valores, que se faz necessária em todas as organizações.

Exsurge claro que cabe ao Ministério Público do Trabalho a função de atuar no processo de inclusão trabalhista das Pessoas com Deficiência, visando a efetiva integração no mercado de trabalho. Dessa forma, assume o papel de agente político na promoção e na

implementação da inclusão social deste segmento da população, que sofre as barreiras sociais de um processo contínuo de exclusão.

Feito esse percurso, reitera-se que a importância dos valores, das pessoas e do diálogo numa liderança organizacional é capaz de responder a desafios advindos dos obstáculos que se apresentam quando da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Dito isso, conclui-se que, no que diz da aplicação da Direção por Valores às organizações, tem-se que essa deve ser o objetivo precípua da Responsabilidade Social Empresarial, por meio da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Isso com vistas a assumir compromisso de diminuir o preconceito, contribuindo para a cidadania e pelo respeito ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Portanto atrelada com a solidariedade e a justiça, desenvolvendo o sentido da responsabilidade social. Então, totalmente compatível com a proposta de uma liderança nas organizações voltadas à Direção por Valores.

REFERÊNCIAS

- Ashley, Patrícia Almeida (2005). *Ética e responsabilidade social nos negócios*. São Paulo: Saraiva.
- Araújo, Mariana Delgado Monteiro de. (2014) *Inclusão de Pessoas com Deficiência como um Processo de Inovação Organizacional*. Recuperado em 22 de maio de 2017 de <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GCT25.pdf>.
- Bicalho, Aline. 2003. *Responsabilidade Social das Empresas: Contribuição das Universidades*. São Paulo : Editora Peirópolis.
- Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Recuperado em 28 de maio de 2017, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao.htm.
- Brasil. *Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989*. Recuperado em 29 de maio de 2017, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm.
- Brasil. *Lei 8213 de 24 de Julho de 1991*. Recuperado em 29 de maio de 2017, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm.
- Brasil. *Lei Nº 8069, de 13 Julho de 1990*. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente. 1990. Recuperado em 30 de maio de 2017 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm.
- 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). Recuperado em 30 de maio de 2017 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm.
- Brasil. *Declaração de salamanca. Sobre Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais*. 1994. Recuperado em 30 de maio de 2017 de <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>.

- Brasil. *Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas – IBASE*. Recuperado em 30 de maio de 2017 de WWW.ibase.org.br.
- Brasil. *Instituto Ethos de Responsabilidade Social*. Recuperado em 30 de maio de 2017 de WWW.ethos.org.br.
- Brasil. *Ministério do Trabalho e Emprego – MTE*. Recuperado em 31 de maio de 2017 de <http://www.brasil.gov.br>.
- Brasil. *Organização Internacional do Trabalho – OIT*. Recuperado em 31 de maio de 2017 de <http://www.oitbrasil.org.br>.
- Campos, M.L.I.L. (2013) *Educação inclusiva para surdos e as políticas vigentes*. São Carlos: EdUFSCar.
- Carmo, L.O. (2015). Evolução da Responsabilidade Social Empresarial e a Introdução ao Caso Brasileiro. *Revista de Administração Geral*. v.1, n.2, p.118-137. 2015. Recuperado em 02 de junho de 2017 de <https://periodicos.unifap.br/index.php/pdf>.
- Carvalho, R.E. (2013) *Educação inclusiva: como os pingos nos “is”*. 9 ed. Porto Alegre: Mediação.
- Chiavenato, I. (2014) *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier, 4ª ed.2014.
- Costa, Pedro Henrique. (2014). *Responsabilidade Social Empresarial*. Recuperado em 02 de maio de 2017 de <http://www.cfa.org.br/acoes-cfa/artigos/responsabilidade-social-empresarial>.
- Dias, Reinaldo. (2012). *Responsabilidade Social*. São Paulo: Atlas.
- Eon, Fábio. (2014). O que é responsabilidade social? *Revista Responsabilidade Social.com*. Recuperado em 31 de maio de 2017 de <http://www.responsabilidadesocial.com/wp-content/uploads/2015/04/O-Que-E-Responsabilidade-Social.pdf>.
- Filho, Genivaldo Oliveira. (2016). *Comunicação visual na educação do surdo*. Recuperado em 29 de maio de 2017 de <http://www.webartigos.com/artigos/a-comunicacao-visual-na-educacao-do-surdo>.
- Garcia, Joana. (2004). *O negócio do social*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.
- Guillermo Costilla, Hessia. (2010) *Política de cotas e Inclusão Trabalhista das Pessoas com Deficiência*/ Hessia Guillermo Costilla, Marcelo Cortes Neri, Alexandre Pinto de Carvalho, Rio de Janeiro : FGV,EPGE.
- Neri, M. (2002). *Retratos da deficiência no Brasil*. Rio de Janeiro, RJ: Fundação Getúlio Vargas.
- Quadros, Ronice Müller de. (2014) *LetrasLIBRAS : ontem, hoje e amanhã*. Florianópolis, Ed. da UFSC.
- Quinello, R.; Nicoletti, J.R. (2009) *Inovação operacional: entenda como atitudes inovadoras aplicadas nos processos industriais podem agregar valor e alavancar a competitividade de sua empresa*. Rio de Janeiro, RJ: Brasport.
- Srour, Robert Henry. (2003). *Ética Empresarial: A Gestão da Reputação*. Editora Campus, Rio de Janeiro.

Trigo, João Ribeiro; Costa, Jorge Adelino. (2008). Liderança nas organizações educativas: a direção por valores. *Ensaio: Aval. Pol. Públ. Educ.*, v 16, n.61, p561-582, Rio de Janeiro.