



**O TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA: um estímulo ao consumo consciente**

***THE WORK OF PEOPLE WITH DISABILITIES AND THE COMPANY'S SOCIAL RESPONSIBILITY: the encouraging conscious consumption***

Vanessa Rocha Ferreira<sup>1</sup>  
Aurora De Nazaré Fernandes Dias<sup>2</sup>  
Luiza Arruda Câmara Brasil<sup>3</sup>

**RESUMO:** O trabalho da Pessoa com Deficiência (PCD) é uma importante ferramenta para a inclusão social, motivo pelo qual as empresas que promovem incentivos para a contratação dessas pessoas, assumem um papel de responsabilidade social, a partir dessa perspectiva pensa-se em consumo consciente, na qual o consumidor pode sentir-se interessado em comprar produtos e serviços diante do cenário empresarial social. O problema de pesquisa dá-se na seguinte pergunta: Empresas que se comprometem com a responsabilidade social, incluindo o trabalho da Pessoa com Deficiência, tendem a ser mais bem vistas e com melhores resultados diante dos consumidores? Neste sentido, trata-se de pesquisa qualitativa, apropriando-se do método dedutivo, com base na técnica da pesquisa documental e bibliográfica. Diante disso, aborda-se, primeiramente, o trabalho da Pessoa com Deficiência como inclusão social. Em seguida, ressalta-se a visão da responsabilidade social da empresa a partir do trabalho da PCD. Na sequência, destaca-se o consumidor consciente ante a responsabilidade social empresarial no labor desse grupo de indivíduos. Com o estudo realizado, verifica-se que empresas que assumem um ideal social estão mais expostas a melhores resultados de consumo.

**Palavras-chaves:** Pessoa com deficiência; Inclusão social; Inclusão no mercado de trabalho; Responsabilidade social da empresa; Consumo consciente.

<sup>1</sup> Doutora em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca (Espanha). Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia (UNAMA/PA). Professora da Graduação e Mestrado do Curso de Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Coordenadora do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente (CESUPA-CNPq). Auditora do Tribunal de Contas do Estado do Pará (TCE/PA).

<sup>2</sup> Mestranda em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo Centro Universitário do Pará (CESUPA). Pós-graduada em Direito Material e Processual do Trabalho (CESUPA). Membro do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente (CESUPA). Advogada.

<sup>3</sup> Mestranda em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo Centro Universitário do Pará (CESUPA). Pós-graduada em Direito Material e Processual do Trabalho (CESUPA). Membro do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente (CESUPA). Advogada.





**ABSTRACT:** *The work of Persons with Disabilities (PCD) is an important tool for social inclusion and companies that promote incentives for the enrollment of these people assume a role of social responsibility. From this perspective it thinks of conscious consumption, in which the consumer may feel interested in buying products and services in the face of the business social scenario. The research main problem is: Companies that are committed to social responsibility, including the work of Person with Disabilities, tend to be better seen and with better results before consumers? In this sense, it is a qualitative research, appropriating the deductive method, based on the technique of documental and bibliographical research. In view of this, the work of Persons with Disabilities as social inclusion is discussed and witnessed. Then, the vision of the company's social responsibility is highlighted from the work of PCD. Next, the conscious consumer stands out in the face of corporate social responsibility in the work of this group of individuals. With the study carried out, it appears that companies that assume a social ideal are more exposed to better consumption results.*

**Keywords:** *Disabled person; Inclusion in the labor market; Corporate social responsibility; conscious consumption.*

## 1 INTRODUÇÃO

Historicamente, as Pessoas com Deficiência (PCDs) passam por grandes desafios em relação ao enfrentamento de discriminações e preconceitos. As constantes lutas em busca de inclusão social corroboraram com as mudanças sociais e legislativas, tanto no cenário nacional quanto no cenário internacional.

Essas alterações permitiram com que as Pessoas com Deficiência conseguissem reconhecimento na sociedade, na busca de melhores oportunidades de vida, o que culminou na criação de institutos legislativos, convenções, declarações e ações que buscaram promover a existência de políticas no campo social, permitindo melhores condições e conhecimento compartilhado (LANCILLOTTI, 2003).

Diante deste contexto, o presente artigo visa, a partir de uma ideia de responsabilidade social da empresa, analisar a questão do consumo consciente como forma de a sociedade estimular, indiretamente, a contratação de pessoas com deficiência.

Parte-se do viés de que essas ações de inclusão social são primordiais para uma sociedade melhor, pois a exemplo do art. 93 da Lei nº 8.213/91, conhecida como



Política de Cotas, empresas com 100 (cem) ou mais empregados, estão obrigadas a ocupar de 2% (dois) a 5% (cinco) dos cargos presentes com profissionais com deficiência habilitados ou reabilitados (BRASIL, 1991).

Este é um dispositivo que estimula a responsabilidade social das empresas e contribui com o desenvolvimento da Pessoa com Deficiência, de maneira que permite uma evolução, não apenas para elas, como de seus familiares, haja vista a soma da renda familiar. Além do que, o labor viabiliza a saída dessas pessoas do isolamento social, permitindo a independência da família, e possibilitando a autonomia econômica e de vida (LIMA, 2013).

As empresas que assumem o papel inclusivo com as Pessoas com Deficiência não só cumprem uma obrigação estabelecida em lei, como também se comprometem com a responsabilidade diante da sociedade, sobretudo com os consumidores, visto que são os indivíduos mais importantes para o mercado empresarial, suas opiniões e atos de consumo impactam diretamente no balanço financeiro da empresa.

A partir desse contexto, elaborou-se a pergunta-problema: empresas que se comprometem com a responsabilidade social, incluindo o trabalho da Pessoa com Deficiência, tendem a ser mais bem vistas e com melhores resultados diante dos consumidores?

Em sendo assim, o objetivo geral é estudar se a responsabilidade social da empresa, de uma perspectiva de inclusão social, a partir do trabalho das Pessoas com Deficiência, trazem resultados favoráveis para o estabelecimento empresarial, diante da visão tida pelos consumidores.

Para fundamentar a pesquisa utilizou-se legislações, livros e artigos científicos, ou seja, nos moldes documental e bibliográfico. Trata-se de um estudo qualitativo, que tem como base o método dedutivo, cujo principal referencial teórico para tratar de consumo responsável é o autor Solomon (2011).

O presente artigo encontra-se dividido em cinco itens, sendo o primeiro item esta introdução, que tem como enfoque a explicação do tema geral. O segundo, versa sob a inclusão social da Pessoa com Deficiência, a partir da perspectiva do trabalho. O terceiro item busca analisar a questão da responsabilidade social da empresa que busca realizar a inclusão de trabalhadores com deficiência em seu quadro de funcionários. Na



sequência, o quarto item permite analisar o papel do consumidor consciente nesse processo de inclusão social que a empresa promove. Por fim, tecem-se as considerações finais a respeito do tema.

## **2 O TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA COMO INCLUSÃO SOCIAL**

No que se refere a Pessoa com Deficiência é essencial destacar a Lei nº 13.146 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), de 06 de julho de 2015, que tem como base a inclusão das na sociedade. Tal normativa possui como propósito principal assegurar e promover o direito e as liberdades das PCDs conforme condições de igualdade, promovendo a cidadania (art. 1º, da Lei nº 13.146).

Conceitualmente, a Pessoa com Deficiência é caracterizada como sendo àquela que possui algum empecilho de longo prazo, que pode ser de caráter físico, mental, intelectual ou sensorial, havendo interação com alguma barreira venha a causar dificuldade de participação plena e ativa na sociedade em iguais termos com as demais pessoas, nos moldes o art. 2º da Lei nº 13.146/15.

A origem do termo atualmente utilizado “Pessoa com Deficiência” surgiu com o advento do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, uma vez que foi o responsável pela promulgação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, e seu Protocolo Facultativo, aprovados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008, com *status* de Emenda Constitucional, uma vez que obedeceram às exigências do art. 5º, § 3º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88).

Ainda antes dessa promulgação, outras nomenclaturas eram usadas para se tratar de PCD, por exemplo, “pessoa portadora de deficiência”, que consta na CRFB/88. Tal termo sofre grandes críticas pelo fato de ser interpretado como negativo, por conta de a deficiência não poder ser portada ou carregada, o ser humano só a possui. Nesse sentido, percebeu-se uma mutação constitucional diante da nomenclatura, passando a ser utilizada “Pessoa com Deficiência”.



Acontece que, o termo “pessoa portadora de deficiência” utilizado anteriormente ao Decreto nº 6.949/2009 para se direcionar a uma PCD, não era o único para referir-se a elas, outras nomenclaturas eram usadas, muitas vezes termos pejorativos eram muito comuns, como: “excepcional”, “aleijado”, “mongoloide”, dentre outros; e carregam uma carga extremante prejudicial as PCDs, o que implica na dificuldade de relacionamento com as outras pessoas.

Todavia, é cediço deixar cristalino que as Pessoas com Deficiência já estão em um patamar mais positivo em relação a tempos passados, principalmente dentro de uma perspectiva de inclusão social voltada ao labor.

A indicação é realizada por conta da comparação havida em termos históricos da PCD diante da exclusão social existente por muitos anos, elas eram vistas pela sociedade como “incapazes” e “inválidas”, os preconceitos e discriminação social assolava esse grupo de pessoas (FIGUEIRA, 2008).

Essas ações negativas que envolvem preconceito e estereótipos são grandiosas dificuldades da inclusão social, e são barreiras que reduzem as oportunidades e impedem a verificação da capacidade individual da Pessoa com Deficiência (LIMA *et al.*, 2013).

Ante isso, destaca-se que uma sociedade para ser inclusiva, faz-se importante agregar todos os fundamentos da condição do ser humano, viabilizando critérios para que os indivíduos sintam-se intergrantes ativos no mundo, o que possibilita que a pessoa chegue a alcançar o direito de contribuir com o bem comum (WERNECK, 2000).

A Pessoa com Deficiência se insere nessa perspectiva, pois os seus direitos são considerados fundamentais, e estão presentes tanto na CRFB/88, quanto no Tratado de Direitos Humanos, por meio do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, que promulgou “a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinado em Nova York”, já mencionado acima (BRASIL, 2009).

Além do amparo constitucional e do Tratado de Direitos Humanos, outras legislações auxiliam quando se levanta este assunto, a exemplo disso observa-se o Estatuto da Pessoa com Deficiência, já supracitado, na qual possui como foco principal a inclusão social da Pessoa com Deficiência, e a Política de Cotas em relação à inserção



delas no mercado de trabalho (art. 93, da Lei nº 8.213/91), que obriga empresas com pelo menos 100 (cem) empregados terem no quadro funcional de 2% a 5% dos cargos com profissionais reabilitados ou PCDs habilitadas (BRASIL, 1991).

Percebe-se que a legislação brasileira é protetiva em relação as PCDs. Ocorre que, na prática vislumbra-se uma problemática a respeito da inclusão social delas, pois não basta somente existir a previsão legal para concretizar o direito, em outras palavras para que a Pessoa com Deficiência seja incluída socialmente faz-se necessário mais do que só leis, atitudes do Estado, da sociedade e das empresas são essenciais para concretizar a integração das Pessoas com Deficiência (BRITO FILHO; FERREIRA, 2021).

Para Carvalho-Freitas (2009) a dificuldade da Pessoa com Deficiência em adentrar no mercado de trabalho perpassa em duas visões, a primeira é a maneira que os indivíduos percebem a deficiência e a segunda é o modo que a empresa se adequa para que a PCD desenvolva suas atividades laborativas.

Porém, sabe-se que a questão é mais complexa que isso, o mercado de trabalho está cada dia mais competitivo, com isso verifica-se que a cobrança de qualificação profissional é indispensável na contratação. Surge então a preocupação com esse grupo de indivíduos, pelo fato de, muitas vezes, não terem educação de qualidade, consequentemente são excluídas do trabalho.

Não basta só incluir a Pessoa com Deficiência no campo do trabalho, a educação é requisito essencial para que cheguem a ser contratados, trata-se da oportunidade de melhores condições de vida a esses indivíduos (BRITO FILHO; MAURO, 2018).

Quando se pensa em inclusão pelo trabalho é necessário destacar os efeitos positivos na vida pessoal e familiar dessa pessoa, uma vez que quando ela está inserida no meio ambiente de trabalho, normalmente a PCD possui autonomia, em especial no viés econômico (LIMA et al., 2013), pelo motivo do trabalho possibilitar uma contraprestação pecuniária a quem o realiza, beneficiando-se financeiramente da atividade desempenhada.



Além da conquista individual da PCD por ter uma contraprestação financeira, ela passa também a ajudar seus familiares, somando na renda familiar, o que proporciona melhores condições de vida para o núcleo doméstico.

Frente aos diversos benefícios já expostos até aqui, nota-se evidente que o trabalho da Pessoa com Deficiência é relevante para a sociedade como um todo. O labor dignifica as pessoas e contribui com a vida social de cada ser humano, sendo "fundamental na construção do valor que cada um atribui a si mesmo" (CLOT, 2006, p. 69), para tanto as funções laborais têm uma característica extremamente positiva e valorativa no desenvolvimento do indivíduo. Somado a isso, frisa-se que as condições de trabalho desempenhadas de modo favorável implicam na segurança, saúde (física e mental) do ser humano (MARANHÃO, 2016).

Dessa maneira, o labor provoca a transformação do ser humano, na qual viabiliza um cenário de autor dos seus atos, que assume as responsabilidades de suas atitudes e permite o desenvolvimento pessoal da Pessoa com Deficiência. Além disso, elas se veem superando limites e entendem que um emprego é uma grande benção individual na vida delas (LEAL; MATTOS; FONTANA, 2013).

Diante disso, quando se pensa em inserção da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho, levanta-se logo a nomenclatura "inclusão social", que é o termo que trata do sistema de proteção institucional da PCD no Brasil, pelo fato de existir uma dívida social com esse grupo de vulneráveis, rompendo-se com paradigmas que limitam das demais pessoas (FRAGA; GONÇALVES, 2014).

O labor é algo tão relevante para elas que no próprio Estatuto da Pessoa com Deficiência, em especial no Capítulo VI, traz na Seção I, em seu art. 34 que "A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas."

Conforme isso, a acessibilidade no labor é um critério que faz parte do meio ambiente de trabalho harmônico, ou seja, implica em um local inclusivo, que tem como propósito igualar as oportunidades das PCDs em relação aos outros indivíduos, provocando a autonomia e a livre escolha do labor.

Logo, o labor tem de ser uma opção da Pessoa com Deficiência, ou seja, é a própria PCD que precisa manifestar livremente a vontade de laborar, sendo uma



obrigação da sociedade, do Estado e das empresas resguardar a sua inclusão social (BRITO FILHO; FERREIRA, 2021).

### **3 RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA A PARTIR DO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Nos dias de hoje é cada vez mais frequente que os consumidores busquem o seu espaço no mercado de consumo, optando por como, quando ou mesmo se irão consumir algum produto ou serviço, ou seja, eles impõem ao campo empresarial o que desejam comprar (SOLOMON, 2011), por esse motivo as empresas têm que se atentarem a toda essa possível demanda, e achar estratégias que proporcione o consumo dentro desse cenário.

Diante das exigências dos consumidores, as empresas precisam buscar ferramentas que façam com que a sociedade consuma seus produtos e serviços. Desse modo, existem estratégias que permitem as empresas estimulem o consumo das pessoas, uma dessas ações é chamada de “responsabilidade social empresarial”, na qual seria a obrigação da empresa em sua totalidade perante a sociedade (CARROL, 1979).

A partir do século XX, a responsabilidade social surgiu por meio de ações de filantropia de alguns empresários bem-sucedidos que tinham por objetivo colaborar com a sociedade, esses atos visavam o assistencialismo aos que necessitavam, a exemplo dos: pobres, desfavorecidos, miseráveis, excluídos da sociedade e enfermos, e buscavam ajudar na sobrevivência dessa camada vulnerável da sociedade (MELO NETO; FROES, 2001).

De acordo com a Fundação Abrinq:

A responsabilidade social é o modo de pensar e agir de forma ética nas relações. Apesar de estar fortemente relacionada a empresas, a prática pode estar diretamente ligada a uma ação, realizada por pessoas físicas ou jurídicas, que tenha como objetivo principal contribuir para uma sociedade mais justa (FUNDAÇÃO ABRINQ, 2020).

Partindo dessa linha de raciocínio, são atitudes que tornam a sociedade mais digna, na qual pode ser aplicada por pessoas físicas e por empresas nos mais diversos ramos, sendo comumente aplicadas nos setor empresarial.





Com esse entendimento a responsabilidade social da empresa está atrelada a um compromisso social da pessoa jurídica, ou seja, passa a ser responsável por fatores que visem ajudar à sociedade. A estratégia tem por intenção ampliar o olhar dos consumidores em relação à empresa, isto é, permite que pessoas vejam que aquela organização se preocupa com critérios socialmente positivos.

É necessário ainda expor que responsabilidade social empresarial se aplica também a sociedade em termos gerais, a exemplo de atitudes que visam o combate a pobreza de forma genérica (WAKAHARA, 2017); assim como também pode ser uma comunidade que esteja sendo comprometida pela atividade empresarial, tendo como exemplo a construção de usina hidrelétrica que afeta um grupo de ribeirinhos ou alguma comunidade indígena (WAKAHARA, 2017); ou mesmo quando se limita ao zelo de seus em funcionários e/ou trabalhadores terceirizados, é o caso de programas que incentivem a melhora na qualidade de vida dessas pessoas, “ou em casos de adesão a selos de “melhores empresas para se trabalhar”, de respeito às condições de saúde e segurança do trabalho, de erradicação do trabalho escravo, de não discriminação, de empresa amiga da criança etc.” (WAKAHARA, 2017, p. 167).

Solomon (2016) registra que a responsabilidade social corporativa (empresarial) não se trata só de uma boa ideia, na realidade ela é negócio favorável. “Uma recente pesquisa do consumidor demonstra convincentemente que, se todos os demais fatores permanecerem iguais, a probabilidade é de que as pessoas escolham uma marca que ofereça algo de volta à comunidade.” (SOLOMON, p. 142, 2016).

Nesse mesmo sentido, Nascimento, Lemos e Mello (2008), afirmam que pessoas que têm dificuldade de escolher pelo consumo de produtos e serviços entre diversos fornecedores, normalmente optam em consumir em empresas que possuem preocupação social e ambiental. Em outras palavras, organizações responsáveis socialmente diante do grandioso mercado concorrido, passam a ser vistas como melhores instituições e possibilitam um maior consumo dentro delas.

Diversas ações estão dentro da responsabilidade social da empresa. Porém, chama-se atenção para uma em específico: a inclusão da pessoa com deficiência no campo do trabalho, exatamente pelo fato de ser um ramo de extrema importância dentro das obrigações sociais, haja vista serem consideradas vulneráveis.



Não é por acaso que se ressalta isso, a própria legislação vigente brasileira estabelece a importância de inclusão social da Pessoa com Deficiência, conforme já verificado no item acima, por meio do Tratado de Direitos Humanos sobre o Direito das PCDs, da Constituição Federal de 1988, da Política de Cotas, prevista no art. 93, da Lei nº 8.213/91, e o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Aliás, tais legislações viabilizam e fomentam a inclusão da PCD no mercado de trabalho e permite que as empresas utilizem a seu favor essa prática, por intermédio de estratégias de *marketing* em relação à responsabilidade social empresarial.

O *marketing* social de uma empresa é entendido como técnicas informacionais para aguçar comportamentos favoráveis e dificultar atos negativos empresariais, sendo o liame de lealdade que possibilita a fidelização do consumidor com a empresa (FREIRE, VERBICARO; MARANHÃO, 2022).

Além desses benefícios, a contratação das PCDs pelas empresas cumula em vantagens, como:

[...] imagem corporativa positiva, credibilidade no mercado, novos investidores, dedução fiscal, clima organizacional positivo, maior motivação dos funcionários assim gerando maior produtividade e competitividade, descoberta de novos talentos, desempenho financeiro fortalecido, diminuição de ações trabalhistas e muitos outros benefícios. (SIMÕES; QUIERELLI, 2011, p. 182-183)

De acordo com Fraga e Gonçalves (2014) a inclusão da Pessoa com Deficiência contribui com grandiosos benefícios para a empresa, haja vista abrir espaço e permitir que as pessoas passem a ter um olhar diferenciado para o mundo, essas ações contribuem com um reflexo interno e externo para a organização, na qual são vistas pela sociedade de modo favorável quanto a sua imagem social.

Outro aspecto que merece atenção é o capitalismo consciente, que possui como base o nível de consciência das pessoas que buscam objetivos mais altos e optam por práticas de operações mais inteligentes e mais concretas orientadas para a responsabilidade social da empresa (FRÉMEAUX; MICHELSON 2017)

Isso quer dizer que os consumidores da atualidade não estão preocupados somente em relação a qualidade, preço e efetivação da legislação, eles passaram a



priorizar, cada dia mais, organizações que cumpram com os objetivos de redução de problemáticas sociais e ambientais na sociedade atual (BUSCH; RIBEIRO, 2009).

Para Costa e Valdisser (2015) nos dias atuais o desempenho positivo da empresa está diretamente interligado com clientes, fornecedores, parceiros e colaboradores, o contexto em que se faz parte, o governo, bem como a sociedade em geral.

Nesse sentido, as empresas que praticam o capitalismo consciente recepcionam a questão de que o lucro e a prosperidade caminham em concordância com a justiça social e a gestão ambiental. Para tanto, busca-se utilizar modelos de negócios que tenham como base a criatividade, na qual transformam e inspiram, bem como promovem a solução de transtornos sociais e ambientais pelo planeta terra (SISODIA, 2009).

Afirma Wakahara (2017) que essas ações empresariais que visam o social e o ambiental, deixaram de ter uma característica meramente ética, passaram a estabelecer um bem jurídico, uma maneira de a empresa favorecer sua imagem e somar valor em seus produtos.

Caso a empresa não cumpra com os critérios sociais, mais especificadamente em relação ao labor hígido, e se diz comprometida com isso, ela passa a incorrer no chamado *bluwashing*, para Wakahara (p. 169, 2017):

[...] é a prática corporativa na qual a empresa se autodenomina “azul”, ou seja, socialmente responsável, mas, na verdade, desrespeita os direitos sociais de forma grave e constante ou desagrega ainda mais uma determinada comunidade marginalizada. Dentre os possíveis direitos sociais que se encaixam nesse quadro estão os direitos fundamentais laborais.

A propósito, quando a empresa não cumpre com os critérios de contratação das PCDs nos moldes das legislações do Brasil, e se diz ser uma organização “azul”, ela na verdade desenvolve o *bluwashing*, não se preocupa com a responsabilidade social empresarial.

É essencial destacar que a tecnologia pode ajudar de modo robusto nessa responsabilidade social empresarial, pelo fato de proporcionar alternativas de inserção de PCDs no ramo do trabalho, por meio, por exemplo, da aplicação da tecnologia assistiva, conforme consta no Estatuto da Pessoa com Deficiência em seu art. 3º, III, sendo uma excelente estratégia de concretização de iniciativa inclusiva, que estão diretamente relacionadas à acessibilidade.



As obrigações sociais empresariais também estão atreladas a disponibilização de acessibilidade à PCDs, ou seja, dispõe direta relação com o meio ambiente de trabalho. Nesse contexto, as empresas devem cumprir com as questões labor-ambientais, e isso inclui o desenvolvimento positivo das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais, que para Maranhão (2016) esses três fatores podem ser considerados de risco, quando não obedecidos.

Dessa forma, quando a inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de labor obedece à acessibilidade e o meio ambiente de trabalho equilibrado, desde que cumprindo com as legislações a respeito do assunto, a empresa honra com responsabilidade social, bem como passa a ser bem vista junto aos consumidores.

#### **4 CONSUMIDOR CONSCIENTE DIANTE DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA NO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Atualmente o consumidor responsável é aquele que se preocupa com o perfil da empresa, atentando-se aos fatores sociais, incluindo nesse caso o trabalho da Pessoa com Deficiência, e como isso pode impactar no desenvolvimento da empresa, sendo englobado o campo financeiro (SOLOMON, 2011).

De acordo com Solomon (2011), para o bom desempenho empresarial é necessário o zelo pela ética comercial e sua imagem, com o objetivo de aumentar a satisfação dos consumidores, proporcionando-lhes produtos e serviços com segurança e eficientes. A ideia do autor perpassa que a ética comercial dispõe regras de conduta, na qual amparam atitudes no mercado, isto é, a cultura que está inserida uma determinada pessoa permite implicar se algo é certo ou errado, ou mesmo se é bom ou ruim.

A partir deste pressuposto, o consumidor normalmente escolhe por produtos e serviços em empresas que cumpram com a responsabilidade social, isso porque atualmente quem precisa consumir algo está preocupado muito além do preço e da qualidade, a ideia é buscar organizações que zelem por questões sociais e ambientais (BUSCH; RIBEIRO, 2009).

As empresas que assumem o papel inclusivo com as Pessoas com Deficiência assumem uma obrigação estabelecida em lei, e ainda cumprem uma característica diante



da sociedade, sobretudo com os consumidores, que ao verem os estabelecimentos comerciais avocando responsabilidades dessa natureza, são normalmente vistas como comprometidas.

Afirma o Instituto Brasileiro de Defesa do Consumidor (Idec) que “responsabilidade social é direito do consumidor”, e que atitudes sociais empresariais com muita frequência são advindas pela pressão realizada por “trabalhadores, grupos ambientais, consumidores, entidades de direitos humanos, políticos e opinião pública em geral.” (IDEC, 2011).

Diante dessa ótica, o direito do consumidor é considerado, assim como o direito do trabalho e o direito das pessoas com deficiência, requisito da responsabilidade social. Isso implica aduzir que as práticas do cotidiano do mercado de consumo dispõem sobre os valores das empresas, na qual refletem nos produtos e serviços ofertados, na aparência empresarial na intenção de solucionar problemas eventuais, bem como na transparência das relações com as pessoas envolvidas em suas atividades (IDEC, 2011).

Para o Idec (2011) os atos sociais de uma organização empresarial se sobrepõem ao básico, a ideia é utilizar como uma política interna essas atitudes. As ações sociais da empresa precisam ser o eixo da prática da instituição e deve envolver o cuidado e o engajamento com as consequências que uma determinada atuação causa em cada setor da sociedade, tendo como partida o próprio cidadão até o meio ambiente.

É inegável que essas constatações ressaltam um cenário repleto de obrigações por parte da empresa, em assumir a responsabilidade de inclusão social por meio da contratação de PCDs no mercado de trabalho. Decorre que, mesmo como toda essa carga obrigacional, verifica-se que essas atitudes incidem em consumidores mais satisfeitos, haja vista ser uma afirmativa que eles estão muito mais conscientes nos dias atuais, em relação ao que, quando e onde irão consumir produtos e serviços.

Não é em vão tal indicação, a afirmação é feita por conta dos autores Nascimento, Lemos e Mello (2008), apresentarem que pessoas que têm dificuldade de escolher pelo consumo de produtos e serviços entre diversos fornecedores, em regra consomem em empresas que possuem atenção ao setor social. Isto é, organizações



empresariais responsáveis socialmente perante o grandioso mercado concorrido são enxergadas como melhores instituições, na qual viabiliza o maior consumo dentro delas.

Além do mais o próprio Instituto Brasileiro de Defesa do Consumidor, como já indicado acima, apresenta que os consumidores são um dos grupos que cobram ações sociais ligadas à responsabilidade social empresarial (IDEC, 2011).

Em outros termos, salienta-se que como eles se preocupam com atuações socialmente responsáveis, implica dizer que priorizam consumir em empresas que se preocupam com causas que visam à sociedade, sendo englobado a inclusão da Pessoa com Deficiência nesse ramo.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme amplamente abordado no decorrer do texto, as PCDs passaram por grandes preconceitos no decorrer da história. Contudo, com o decorrer do tempo alguns direitos foram reconhecidos, como é o caso da inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho.

A inserção da PCD no campo do trabalho permite um desenvolvimento pessoal e familiar para elas. Entretanto, o benefício de incluí-las no labor não se restringe somente a esse grupo. As vantagens são inúmeras para as organizações empresariais incluí-las no ramo laboral, trata-se da possibilidade de a empresa cumprir com a legislação brasileira a respeito da PCD, e ainda mais, permite que haja a concretização de uma pauta social, além de outras vantagens já citadas neste artigo.

Nesse sentido, a inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado do labor adentra na responsabilidade social empresarial, na qual é uma ferramenta extremamente útil quando se pensa em estimular o consumidor a comprar, incorpora-se inclusive em uma perspectiva de consumo consciente, pois permite que o indivíduo que pretende consumir algum produto ou serviço opte por contratar com organizações que assumam critérios sociais.

Isso ocorre por conta da empresa que assume objetivos socialmente responsáveis poder utilizar tais práticas como fonte para realização de *marketing*, em



consequência observa-se que sua imagem passa a ser favorecida, tendo valor em seus produtos e serviços.

Hodiernamente, o consumidor não está preocupado somente com critérios de qualidade, preço e efetivação da legislação. Na verdade, cada dia mais, eles tendem a colocar como prioridade o consumo em empresas que obedecem aos objetivos de diminuição de danos sociais e ambientais na sociedade (BUSCH; RIBEIRO, 2009).

Desse modo, é importante a conscientização da empresa perante seus colaboradores tanto internos quanto externos ante a inserção das PCDs no trabalho, sendo fundamental a iniciativa de prover treinamentos e preparação do quadro de funcionários para acolherem e incluírem elas no ambiente laboral, na qual reverbera em consequências favoráveis na sociedade (SIMÕES; QUIERELLI, 2011).

Diante disso, constata-se que as empresas que se comprometem com a responsabilidade social, incluindo o trabalho da Pessoa com Deficiência, tendem a ser mais bem vistas e com resultados melhores em relação aos consumidores.

## **REFERÊNCIAS**

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1988. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 31 out. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 6949, de 25 de agosto de 2009**. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em: 01 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 julho 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm). Acesso em: 31 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 05 jan. 2022.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha. *Direitos humanos, pessoa com deficiência e mercado de trabalho: a política de cotas no Brasil*.

In: **O Direito Internacional dos Direitos Humanos e as pessoas em situação de vulnerabilidade**. Francisco Camargo Alves Lopes Filho (org.), Thiago Oliveira



Moreira (coord.) & Yara Maria Pereira Gurgel (coord.). 1. Ed., Natal (RN): Polimatia, 2021. 340 p: (Série, v. 1); EBOOK p.293-312.

BRITO FILHO, Jose Claudio Monteiro de; MAURO, Fadia Yasmin Costa. **Ações afirmativas na Educação como forma de inclusão no trabalho da pessoa com deficiência.** In: ASSIS, Valdirene Silva de (org.). 15 anos de coordigualdade, p. 49-66. Brasília: Gráfica Movimento, 2018.

BUSCH, Susanna Erica; RIBEIRO, Helena. *Responsabilidade socioambiental empresarial: revisão da literatura sobre conceitos INTERFACEHS.* **Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente**, v. 4, n. 2, p. 36-51, 2009. Disponível em: [http://www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/InterfacEHS/wp-content/uploads/2013/08/1\\_ARTIGO\\_vol4n2.pdf](http://www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/InterfacEHS/wp-content/uploads/2013/08/1_ARTIGO_vol4n2.pdf). Acesso em: 22 dez. 2022.

CARROLL, Archie B. *A three-dimensional conceptual model of corporate performance.* **Academy of management review**, p. 497-505, 1979. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5095444/mod\\_resource/content/0/%5B1979%5D%20Carroll%20pyramid.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5095444/mod_resource/content/0/%5B1979%5D%20Carroll%20pyramid.pdf). Acesso em: 22 dez 2022.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. *Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso.* **Revista de Administração Contemporânea – RAC**, Curitiba, v. 13, p. 121-138, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/FXGvnD8wLQXP67fdng5my3j/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 24 abr. 2023.

CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho.** Petrópolis: Vozes. 2006.

COSTA, Suiane Renata; VALDISSER, Cassio Raimundo. *Uma análise do discurso organizacional sob o prisma da Responsabilidade Socioambiental: o caso SABESP.* **Revista Metropolitana de Sustentabilidade.** v. 5, n. 1, p. 78-97, 2015. Disponível em: [file:///C:/Users/auror/Downloads/revista,+v5n1+art5+ace+p78-97\\_c.pdf](file:///C:/Users/auror/Downloads/revista,+v5n1+art5+ace+p78-97_c.pdf). Acesso em: 03 jan. 2022.

FIGUEIRA, Emílio. **Caminhando no silêncio:** uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil. São Paulo: Giz Editora, 2008.

FRAGA, Luiz Gustavo Almeida; GONÇALVES, Marta de Oliveira. *INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.* **Revista Acadêmica Oswaldo Cruz.** Ano 1, n.3 julho-setembro 2014 ISSN 2357-8173 (versão on-line). Disponível em: [http://revista.oswaldocruz.br/Edicao\\_03/Artigos](http://revista.oswaldocruz.br/Edicao_03/Artigos). Acesso em: 14 dez. 2022.

FREIRE, Gabriela Ohana Rocha; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. *Greenwashing no meio ambiente de trabalho e a nova dimensão do branding empresarial.* In: VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney (org.). **Direitos da vulnerabilidade na era do capitalismo de plataforma:** perspectivas consumerista e trabalhista. 1 ed. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2022. p. 377 - 392.







FRÉMEAUX, Sandrine; MICHELSON, Grant. *The Common Good of the Firm and Humanistic Management: Conscious Capitalism and Economy of Communion*. **Journal of Business Ethics**, v. 147, n. 4, p. 701-709, 2017. Disponível em: [https://ideas.repec.org/a/kap/jbuset/v145y2017i4d10.1007\\_s10551-016-3118-6.html](https://ideas.repec.org/a/kap/jbuset/v145y2017i4d10.1007_s10551-016-3118-6.html). Acesso em: 22 dez. 2022.

FUNDAÇÃO ABRINQ. **Tudo o que você precisa saber sobre responsabilidade social**. 2020. Disponível em: <https://fadc.org.br/noticias/tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-responsabilidade-social#:~:text=A%20responsabilidade%20social%20C3%A9%20o,para%20uma%20sociedade%20mais%20justa>. Acesso em: 24 abr. 2023.

IDEC. Responsabilidade social é direito do consumidor. 2011. Disponível em: <https://idec.org.br/consultas/dicas-e-direitos/responsabilidade-social-e-direito-do-consumidor#:~:text=As%20a%20C3%A7%20C3%B5es%20sociais%20das%20empresas,e%20opini%C3%A3o%20p%C3%ABlica%20em%20geral>. Acesso em: 07 jan. 2022.

LANCILLOTTI, Samira Saad Pulchério. **Deficiência e trabalho**: redimensionando o singular no contexto universal. Campinas, SP: Autores Associados, 2003.

LEAL, Débora Ribas; MATTOS, Gisele Domingues de; FONTANA, Rosane Teresinha. *Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos*. **Revista Brasileira de Enfermagem**. Brasília, v. 66, n. 1, p. 59-66, fev. 2013.

LIMA, Michelle Pinto de; TAVARES, Nathália Vasconcelos; BRITO, Mozar José de; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. *O sentido do trabalho para pessoas com deficiência*. RAM, **Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 42-68, abr. 2013.

MARANHÃO, Ney Stany Moraes. *Meio ambiente do trabalho: Descrição jurídico-conceitual*. In: **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**. v. 2, n. 3, p. 80-117. jul./dez. 2016.

MELO NETO, Francisco Paulo de; FROES, César. **Gestão da responsabilidade social corporativa**: o caso brasileiro. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed. 2001.

NASCIMENTO, Luis Felipe; LEMOS, Ângela Denise da Cunha; MELLO, Maria Celina Abreu de. **Gestão Socioambiental Estratégica**. Porto Alegre: Bookman, 2008. Disponível em: <https://pt-static.z-dn.net/files/dfc/7adfe7e15c77dcee62e1f092a77ad528.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2022.

SIMÕES, Michele Cristine Evaristo Braz. QUIERELLI, Gisele Bafume. **RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS EMPRESAS: Inclusão de pessoas deficientes no mercado de trabalho**. **Anuário da Produção Acadêmica Docente**. Vol. 5, Nº. 14, Ano 2011. p. 181-190. Disponível em: <https://repositorio.pgsskroton.com/bitstream/123456789/1591/1/Artigo%2011.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2023.





SISODIA, Raj. *Doing business in the age of conscious capitalism*. **Journal of Indian Business Research**, v. 1, n. 2-3, p. 188-192, 2009.

SOLOMON, Michael R. **O comportamento do consumidor: comprando, possuindo e sendo**. Tradução: Luiz Claudio de Queiroz Faria; revisão técnica: Salomão Farias. – 9. ed. – Porto Alegre: Bookman, 2011.

WAKAHARA, Roberto. *Bluewashing, desrespeito aos direitos fundamentais laborais e propaganda enganosa*. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n.50, 2017. Disponível em:

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108698/2017\\_wakahara\\_roberto\\_bluewashing\\_disrespect.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108698/2017_wakahara_roberto_bluewashing_disrespect.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 05 jan. 2022.

WERNECK, Christianne L. G. **Lazer, trabalho e educação: relações históricas, questões contemporâneas**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2000.