

Eixo Temático: Inovação e Sustentabilidade

**RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA E A INCLUSÃO DE PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: INTEGRANDO
CONCEITOS PARA AGREGAR VALOR ÀS ORGANIZAÇÕES**

**CORPORATE SOCIAL RESPONSABILITY AND THE INCLUSION OF PEOPLE
WITH DISABILITIES IN THE MARKET PLACE: INTEGRATING CONCEPTS TO
ADD VALUE TO ORGANIZATIONS**

Magda Silvia Berté Veríssimo

RESUMO

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) é um assunto amplamente discutido e pesquisado, principalmente, porque envolve a correlação entre negócio, diretamente vinculado à lucro, sociedade e a possível influência econômica, positiva ou negativa, que as empresas podem sofrer assumindo questões sociais. Da mesma forma, discute-se sobre Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, pois além do seu aspecto social, suas implicações legais podem impactar de forma positiva, ou não, a imagem de uma organização e sua saúde financeira. O presente artigo apresenta uma base conceitual acerca dos temas Responsabilidade Social Corporativa e Inclusão de Pessoas com Deficiência e propõe uma discussão teórica que integre os temas, por meio da inclusão no mercado de trabalho, pouco discutida nas organizações, com o respaldo da academia, e sua relação com a Responsabilidade Social Corporativa. Finalmente, apresentam-se as contribuições da inclusão, que vão ao encontro de achados de pesquisas, até então realizadas sobre Responsabilidade Social Corporativa, que argumentam aspectos em favor do tema nas organizações.

Palavras-chave: Responsabilidade Social Corporativa, Inclusão de Pessoas com Deficiência.

ABSTRACT

The Social Corporate Responsibility is a broadly discussed and researched subject, especially because is correlated with business, which is closely linked to profit, society and suffer economical influences, positively or negatively, by assuming social issues. Similarly, there are some discussions about inclusion of people with disabilities in the market place, because, besides of the social aspects, there are some legal implications that could influence positively or not the company image and its financial health. The present paper introduce a conceptual base about Social Corporate Responsibility and Inclusion of People with Disability and propose a theoretical discussion, which integrates both issues through inclusion in the market place, a subject not really discussed in the organizational environment, with an academic support and its relations with Social Corporate Responsibility. Finally, will be presented contributions of the inclusion, that meet the researches findings, so far carried about Social Corporate Responsibility, which argue in favor of the issue in the organizational environment.

Keywords: Social Corporate Responsibility, Inclusion of People with Disabilities

Introdução

Ao longo de décadas vem se discutindo o conceito de Responsabilidade Social Corporativa (RSC). Diversas pesquisas surgiram, contribuindo para novos entendimentos, para acompanhar a dinâmica da mudança de importância e significado que este conceito vem adquirindo.

De acordo com um artigo produzido por Carroll e Shabana (2010), RSC é um fenômeno ainda datado do Pós-Guerra II, mas que não conquistou importância até a década de 60. Uma das primeiras, se não a primeira instituição fundada para prover conhecimento e informação sobre o tema às organizações, foi a *Business for Social Responsibility (BSR)* em 1992. Sendo assim, “a base para a RSC foi sendo desenvolvida em um ambiente social dinâmico”, historicamente conturbado no que se refere a direitos. Ou seja, o tema contou com pressões e reivindicações externas, para que fossem adotadas perspectivas de responsabilidade social pelas empresas - atitudes, práticas e políticas (Carroll; Shabana, 2010, p. 87). Gradativamente, o ambiente social global estava sendo construído, com base nesses movimentos, e, por isso, as empresas passariam a ter que operar em um novo contexto.

Em 1960, a literatura sobre o tema se expandiu e começou a ser questionado o significado, a importância da RSC para os negócios e para a sociedade. Em 2000, as empresas ficaram fascinadas pelo termo Sustentabilidade e, a partir daí, RSC tornou-se parte integral do assunto Sustentabilidade. Porter e Kremer (2006) referem que muitas empresas acordaram para discutirem este tema, somente depois de serem surpreendidas por respostas públicas a questões que não haviam premeditado, pois não as percebiam como parte de suas responsabilidades.

Dentre as contribuições trazidas por Carroll e Shabana (2010), está o entendimento dos autores de que existem quatro categorias essenciais que englobam o conceito de Responsabilidade Social Corporativa, que seriam as seguintes: econômica, legal, ética e filantrópica. Em contribuição a esse entendimento, Porter e Kremer (2006) reforçam que existem quatro argumentos prevalentes que comprometem as organizações a responsabilizarem-se por aspectos sociais e esses seriam: as obrigações morais, a sustentabilidade, licença para operar e reputação. Todos os argumentos, pautados no que os autores reiteram inúmeras vezes em seus artigos: “*business and society need each other. Successful corporations need a healthy society. Education, health care, and equal opportunity are essential to a productive workforce*” (PORTER; KREMER, 2006, p.83).

Da mesma forma que a RSC foi modificando-se no decorrer da história e, gradativamente, conquistando reconhecimento no universo corporativo, a sociedade mundial foi se tornando responsável pelo processo de inclusão (Simonelli; Camarotto, 2011). Conforme Carvalho-Freitas e Marques (2007) todas as mudanças gradativas de visões, decorrentes de diferentes momentos históricos, contribuíram para o entendimento do conceito de inclusão na atualidade, para a forma como o tema é compreendido pelas pessoas, bem como, para as conseqüentes dificuldades encontradas no processo.

Dadas as mudanças de entendimento e o aumento da cobrança social sobre as instituições, as organizações econômicas passaram a ter obrigações legais para com a situação configurada, devendo atender este público de forma a integrá-lo na sociedade, seja por meio de cuidados com a saúde, viabilizando sua adaptação atitudinal e arquitetônica, ou proporcionando empregabilidade. Ou seja, conforme mencionado por Porter e Kremer (2006), assim como no que tange a RSC, as empresas só passaram a preocupar-se com necessidades

sociais, a partir do momento em que foram surpreendidas por respostas públicas a questões que não percebiam como suas – Inclusão de Pessoas com Deficiência.

Ao mesmo tempo em que as empresas não estão preparadas para receber pessoas com deficiência, a Lei de Cotas existe desde 1991, como um artigo dentro da Lei da Previdência Social, e é fiscalizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Logo, conforme o entendimento dos autores, Porter e Kramer (2006) e Carroll e Shabana (2010), as empresas deveriam cumprir com suas obrigações morais, legais, éticas e de reputação, para construir uma sociedade mais saudável, mais produtiva.

Atualmente, com os avanços da lei, conquistados pela Lei Brasileira de Inclusão, aprovada em Julho de 2015, tendo entrado em vigor em Fevereiro de 2016, a realidade de inclusão no mundo corporativo tornou-se ainda mais presente e as empresas mais responsáveis socialmente, por este grupo populacional, uma vez que o tema inclusão adquiriu um estatuto, leis próprias, que abrangem todas as esferas da vida humana: aspectos sociais, educacionais, do trabalho, da área da saúde, afetivos, lazer, cultural.

Tendo em vista a ligação eminente dos temas, RSC e Inclusão de Pessoas com Deficiência, proponho uma discussão sobre estes conceitos, considerando avanços e barreiras e principais contribuições às organizações, como forma de agregar às discussões até então apresentadas na academia sobre inclusão, que transcendem aspectos ligados às barreiras enfrentadas pelas empresas, pela própria pessoa com deficiência, pela implementação e execução da lei. Proponho uma compreensão colaborativa, em que a RSC, tendo já conquistado mais espaço que a inclusão, irá instrumentalizá-la para a conquista de novos avanços ao tema, passando a inclusão a ser percebida de forma mais exequível às empresas, vinculada a questões estratégicas e agregando valor ao negócio, pois é considerada, dentro do universo de ações de Responsabilidade Social Corporativa, mais uma ação legalmente necessária, mas que pode ser conquistada sem mudar os rumos estratégicos da organização.

O presente artigo será dividido em dados históricos, que contribuem para a construção dos conceitos e que evidenciam os avanços conquistados por ambos os temas, e em teorias básicas que sustentam a presença da RSC nas organizações - ganhos, benefícios – e que servirão de teoria para sustentar a inclusão dentro das empresas, uma vez que o tema, tirando aspectos legais, de obrigatoriedade, possui poucas pesquisas, dados, que o sustentem, ou justifiquem sua presença dentro das organizações. Sendo assim, a responsabilidade social irá ser utilizada como ferramenta para se perceber valor, benefícios na realização de processos de inclusão no mercado de trabalho.

Método

Com o propósito de entender a Responsabilidade Social Corporativa e identificar suas contribuições às organizações, como fatores de facilitação da Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, foi proposto um estudo qualitativo, de natureza bibliográfica e documental, com abordagem descritiva, fundamentada em pesquisa de periódicos a respeito dos temas de estudo.

Conforme Godoy (1995), o método de pesquisa a ser utilizado pelo pesquisador deve contribuir com o evento de intercâmbio dialógico, entre a concepção e a prática. Sendo assim, utilizou-se dos artigos mais recentes e com maior relevância para a temática Responsabilidade Social Corporativa, para identificar as possibilidades de aplicação desses achados à Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho.

Ainda, os periódicos escolhidos contribuíram com sugestões de iniciativas à RSC, que são, atualmente, implementadas por grandes corporações de sucesso no que tange o assunto e que podem vir a ser estendidas à inclusão - tema este que ainda apresenta poucas referências na área, bem como, poucas teorias que auxiliem em sua aplicabilidade nas empresas com um viés de valor e não de cumprimento legal.

1 Inclusão de Pessoas com Deficiência

A Inclusão de Pessoas com Deficiência é tema abordado há muitos anos e a valorização dessas pessoas vem passando por diversos processos de transformação, apresentando avanços decorrentes de momentos históricos variados e conforme as particularidades de cada país. Dentre esta temática, a inclusão no mercado de trabalho tem se tornado, gradativamente, assunto recorrente e conquistado o seu espaço (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

Durante séculos, a pessoa com deficiência foi tratada como um peso para a família, que garantia toda a assistência necessária ao seu familiar, sem contar com amparo social. Ao longo do tempo houveram mudanças na atenção dada à pessoa com deficiência. Incluir passou a ser uma responsabilidade não somente da família, mas da sociedade, que deveria fornecer recursos suficientes, para que essas famílias conseguissem proporcionar melhores condições de vida a seus familiares (SASSAKI, 2003).

Nesses processos históricos, além do conceito de inclusão ter evoluído, para contribuir com a construção de uma sociedade mais inclusiva, as discussões sobre empregabilidade de pessoas com deficiência também evoluíram. Sasaki (2003), em um dos seus livros, contribui para o entendimento evolutivo deste assunto, porém com um olhar voltado à empregabilidade. Dentro disso, surgem os conceitos de Exclusão, Segregação, Integração e Inclusão, que acompanham a evolução histórica da inclusão considerando suas conquistas dentro do mercado de trabalho.

Sasaki (2003) refere, que o conceito de sociedade inclusiva, “apesar de recente na literatura, possui suas raízes ligados ao passado. Uma sociedade inclusiva é assim denominada quando abrange valores que contemplam a inclusão. Este conceito foi se constituindo, lapidando-se no decorrer dos anos e segue em processo de construção, sendo debatido entre pessoas que desejam analisar e conhecer seus significados” (p.27). O autor refere que entender um conceito é fundamental para compreensão de práticas, que moldam as ações de uma sociedade. Portanto, é fundamental dominar conceitos inclusivistas, para participarmos de forma ativa da construção de uma sociedade inclusiva.

No presente artigo, a referência utilizada à pessoa com deficiência será a mesma aceita e considerada por Lei. Logo, para pessoa com deficiência, para fins de cotas, encontrar-se-á a seguinte definição: limitação física, intelectual, mental, sensorial (visual e auditiva) ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social. Pessoas reabilitadas, por sua vez, também são consideradas para fins de cotas e referem-se aquelas que se submeteram a programas oficiais de recuperação da atividade laboral, perdida em decorrência de infortúnio (BRASIL, 2007).

A seguir trataremos das leis, em nível Brasil, que regem a inclusão no mercado de trabalho, conquistadas a partir dessas transformações e avanços históricos, bem como, trataremos das barreiras sociais ainda existentes.

1.1 As Leis da Inclusão

As conquistas sociais e legais que envolvem a Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, ocorreram de forma significativa, principalmente, no século passado. A Lei de Cotas (1991), entre outros marcos históricos, ainda é dado recente em relação a toda história de luta dessa população, datada desde a antiguidade. Por sua vez, a Lei Brasileira de Inclusão, datada de 2015, representa um marco ainda superior e ganho inegável às pessoas com deficiência. Entretanto, é importante ressaltar, que a mesma vem à serviço de integrar todas as leis e medidas afirmativas anteriores, debatidas, construídas e conquistadas no decorrer da dos anos.

Abaixo, é apresentado uma linha do tempo, em formato de quadro histórico, que caracteriza os principais avanços da lei:

Quadro 1 – Histórico sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência

Acontecimentos Históricos	
Séc. XIX	
(1854)	Iniciou-se no Brasil, a atenção formal às pessoas com deficiência, por meio da criação de internatos. O primeiro foi o instituto dos Meninos Cegos, atual Instituto Benjamin Constant e, posteriormente, foi criado o Instituto dos Surdos Mudos. Na época, a prática de favor e caridade era comum e permeou a atenção dada a pessoa com deficiência durante anos.
Séc. XX	
(1926)	Criado no Brasil o Instituto Pestalozzi de Canoas no Rio Grande do Sul. Atualmente, são cerca de 150 sociedades Pestalozzi filiadas à Federação Nacional das Associações Pestalozzi (Fenasp).
(1983)	Convenção nº 159/83, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 51, de 28 de agosto de 1989, o que lhe outorgou força de lei, garantindo emprego adequado e possibilidade de integração ou reintegração de pessoas com deficiência na sociedade.
(1988)	Constituição Federal: surge a preocupação de reserva de vagas para preenchimento de cotas, sendo definida esta lei somente em 11 de dezembro de 1990, com a Lei 8.112, para as instituições públicas. A reserva de vagas para o setor privado surgiu em 24 de julho de 1991 com a Lei 8.213.
(1991)	Lei de Cotas, nº 8.213/91, art. 93 , institui para empresas com 100 ou mais empregados, o percentual de 2% a 5% de contratação obrigatória de pessoas com deficiência habilitadas, ou reabilitadas.
(1993)	Assembleia geral da ONU: adoção de documento que propunha Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência, o que significa dizer que devem receber o apoio que necessitam dentro das estruturas comuns de educação, saúde, emprego e serviços sociais.
Séc XXI	
(2007)	Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: contou com a participação de 192 países e representantes da sociedade civil do mundo. Primeiro documento de direitos humanos do Século XXI. Elaborado ao longo de quatro anos, tendo como principal objetivo proteger os direitos e a dignidade das pessoas com deficiência, proibindo a discriminação em todos os aspectos. A Convenção estabelece, direitos quanto à saúde, educação

	inclusiva nas escolas comuns, transporte, crianças e mulheres com deficiência, atendimento em caso de calamidade, lazer, cultura, esporte, habilitação e reabilitação, trabalho e formação profissional, etc. No que concerne ao trabalho, reafirma a ideia de inclusão de todas as pessoas com deficiência no mundo do trabalho, reforçando as ações afirmativas para tanto, conforme o art. 27 do instrumento.
(2016)	Lei Brasileira de Inclusão: foi instituída em 06 de Julho de 2015 e possui como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificados pelo Congresso Nacional, em vigor no Brasil em 2008. A nova lei tramitou no Congresso por 15 anos e passou a valer 180 dias após a sanção, garantindo direitos nas áreas de trabalho, saúde, educação e infraestrutura das cidades.

Fonte: Elaborado pela autora, adaptado da Coletânea de Legislação MTE (1999), Cartilha do MTE (2007) e Lei Brasileira de Inclusão (2015)

De acordo com a evolução histórica do tema, ilustrada acima, percebe-se que as conquistas sociais e legais ocorreram de forma significativa, principalmente, no século passado. A Lei de Cotas, entre outros marcos, ainda são muito recentes em relação a toda história de luta das pessoas com deficiência, datadas desde a antiguidade, conforme mencionado no capítulo anterior. Werneck (1999) faz uma analogia, em um dos seus livros, referente ao conceito de sociedade inclusiva e à expressão da bíblia “amar ao próximo como amamos a nós mesmos”. A partir desta analogia, a autora menciona que, assim como o termo bíblico é antigo e pode ser equiparado a algo também considerado antigo - inclusão - é evidente que, devido a toda história e recentes conquistas, o tema também pode ser percebido como algo novo, ainda em processo de assimilação e compreensão social, assim como a menção bíblica.

A seguir serão trazidos os avanços e barreiras que surgiram vinculadas aos marcos históricos da inclusão e que, hoje, contribuem para legitimar as ações dedicadas ao tema na sociedade e, principalmente, no mercado de trabalho, onde o presente estudo irá se desdobrar.

1.2 Avanços e Barreiras na Inclusão

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil conta com 24,5 milhões de pessoas com deficiência, sendo somente 1 milhão em atividade remunerada e 200 mil possuem registro em carteira de trabalho (Brasil, 2012). De acordo com a Cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego, esses profissionais não são frequentadores de escolas, não desfrutam de espaços comuns de lazer, cultura, pois todas as lutas históricas já relatadas, contribuíram para que os mesmos se mantivessem afastados do convívio social (BRASIL, 2007).

Em decorrência deste afastamento social surgiram os problemas que hoje refletem na baixa escolaridade desse grupo e dificuldades de inserção social, de constituição de vínculos, para além dos lares paternos e maternos, seja nas escolas ou no mercado de trabalho. Por muitos anos, as pessoas com deficiência eram destinadas aos cuidados de instituições, ou ficavam sob responsabilidade familiar, contando somente com este amparo. Contribuindo para esta visão assistencialista, o modelo médico da deficiência, assim descrito por Sasaki (2003), expunha essas pessoas à discriminação e contribuía à resistência social em aceitar e promover mudanças estruturais e atitudinais, para incluir pessoas em condições adversas. Isso porquê, o modelo médico da deficiência possuía foco nos cuidados, na dependência e na falta de condições da pessoa para levar uma vida com autonomia. Logo, “desempoderava” as

peças com deficiência e não encoraja a sociedade a sentir-se responsável por essa população.

No Brasil, somente por volta de 1950, que se iniciaram as práticas de Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho. Conforme Sasaki (2003) a integração surgiu dentro de um modelo social, para derrubar a prática de exclusão a qual era submetida à pessoa com deficiência (PcD), essa passou a ser vista como responsabilidade da sociedade. Simonelli e Camarotto (2011), mencionam que o modelo social está baseado no conceito de que a deficiência pertence à sociedade e não ao indivíduo. Entretanto, a integração ainda apresenta um esforço unilateral da pessoa com deficiência, da família e da instituição que acolhe no processo inclusão, necessitando à PcD se adaptar às barreiras atitudinais e físicas existentes. Falta, ainda, no conceito de integração, um envolvimento efetivo da sociedade e um senso de responsabilidade por este processo.

Por fim, considerando os aspectos evolutivos, ligados aos conceitos envolvendo a participação social das pessoas com deficiência, temos a inclusão social, que abrange de forma mais ampla a importância das pessoas na construção de uma sociedade inclusiva. Este seria o maior dos avanços, o qual Sasaki (2003) refere estarmos ainda em processo de transição. Logo, na prática, integração e inclusão coexistem, até que “a integração cumpra o seu papel decisivo, cobrindo situações nas quais ainda haja resistência contra a adoção de medidas inclusivas.” (p.43) Ainda, de acordo com o autor, integração significa inserir as pessoas com deficiência, estando preparada para conviver em sociedade, enquanto que inclusão refere-se à “modificar a sociedade como pré-requisito para a pessoa com deficiência buscar seu desenvolvimento e exercer cidadania.” (p.43)

Sasaki (2003) classifica a participação social de pessoas com deficiência em fases evolutivas, as quais permitiram gradativo ingresso no mercado de trabalho: fase da Exclusão (anterior à 1950) - negação do trabalho. O trabalho à pessoa com deficiência visto como exploração e crueldade; fase da Segregação (1950 - 1980) - parcerias entre instituições educacionais e empresa. Oficinas protegidas, que garantiam a proteção das pessoas com deficiência, que trabalhavam em domicílio, ou aos cuidados da própria oficina; fase da Integração (década 80 – atual) - ingresso no mercado de trabalho, porém, as empresas não se adequaram arquitetonicamente, para receberem pessoas com deficiência. O espaço de trabalho é oferecido, em condições segregativas; e, por fim, fase da Inclusão (atual, em transição com a integração) - promovida a profissionalização da pessoa com deficiência, por meio de instituições especializadas, centros de reabilitação ou associações. A pessoa com deficiência passa a ter papel ativo na construção da inclusão. Surgem as modalidades de formação especializadas para esses profissionais, com o objetivo de habilitá-los a posições no mercado de trabalho. O emprego apoiado, também surge neste período, como forma de auxiliar as pessoas com deficiência e às empresas em sua colocação profissional.

De acordo com a Cartilha do Ministério do Trabalho (BRASIL, 2007), esta seria a última barreira institucional a ser rompida, o último avanço, para que, de forma integrada, promovêssemos a inclusão, comprometendo-nos com a causa.

Dentro disso, instituições públicas e privadas passariam a exercer papel crucial nesse processo de inclusão. Uma vez que houveram fatores históricos que trouxeram avanços de conceitos e avanços legais, cabem aos órgãos públicos e privados a execução do que está estabelecido pela lei e já está conceitualmente presente na sociedade. O Ministério do Trabalho entende desta forma e refere em trechos de sua cartilha, que cabe às empresas cumprirem com a lei em questão, “esforçando-se em programas de formação profissional, flexibilizando as exigências genéricas para a composição de seus quadros, de modo a,

objetivamente, abrir suas portas a esse grupo social em evidente estado de vulnerabilidade”. (BRASIL, 2007, p. 10).

A partir disso, surgem as barreiras acerca do tema inclusão, pois todo o histórico construído, não contribuí para a formação de pessoas com deficiência aptas a ingressarem no mercado de trabalho e nem para uma sociedade, especificamente falando sobre a população organizacional, responsável por acolher este público e sanar com este histórico de exclusão social – histórico este construído em anos e que, recentemente, se considerarmos que os primeiros avanços inclusivos, ligados ao mercado de trabalho ocorreram em 1991, deu os seus primeiros passos importantes para a Inclusão de Pessoas com Deficiência. O próprio Ministério do Trabalho refere, que por anos esses indivíduos não circularam, não fizeram parte do convívio social. Portanto, me parece natural as empresas ainda terem dificuldades nas tratativas com a inclusão (Brasil, 2007). Por outro lado, o mesmo órgão refere ser lei, dever das empresas cumprirem com o seu papel social e promoverem a inclusão, não a integração, mas a inclusão, que envolve a responsabilidade social para com o indivíduo com deficiência.

Sasaki (2003) traz uma importante contribuição referindo que mundialmente a legislação tem se tornado o meio mais importante e eficaz no processo de inclusão. Entretanto, se por um lado a lei parece eficaz, por outro lado é aplicada de forma irredutível às organizações, que diante dessas dualidades, sentem-se desconfortáveis e em desacordo com o dever imposto. Logo, criando uma antipatia não pela lei, mas pelas pessoas com deficiência. Aqui surge a reflexão quanto a estarmos efetivamente evoluindo, no âmbito organizacional, em direção ao conceito de inclusão, ou se estamos, por meio da inflexibilidade da legislação sobre o tema, persistindo no conceito de integração.

Em um dos trechos do livro *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos*, Sasaki (2003) utiliza do termo batalha, para caracterizar as relações existentes entre empregadores despreparados, desinformados, recebendo ataques por não preencherem suas vagas com profissionais tão qualificados quanto aos candidatos sem deficiência, e, do outro lado, pessoas com deficiência empenhando-se na conquista do seu espaço, por reconhecimento profissional. Ainda, o autor admite que mesmo em pequenas proporções e talvez de forma desprezível, a inclusão no Brasil vem acontecendo, pois muitas empresas sentem-se responsáveis pela construção de um ambiente de trabalho adaptado às pessoas com deficiência. Sasaki (2003) caracteriza uma empresa inclusiva como aquela que “acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais” [...] (p. 65).

Com isso, Sasaki reconhece a possibilidade de se construir empresas mais inclusivas, por meio dos seus colaboradores, desde que esses estejam, por iniciativa própria, cientes da necessidade de se dar igual oportunidade a todos, ou por meio da própria organização, que fomenta uma cultura inclusiva e transmite-a a seus funcionários. Dentre os critérios que o autor refere como presentes em uma empresa inclusiva, está a diversidade de mão de obra, composta por pessoas com e sem deficiência, contribuindo de forma eficiente para os resultados econômicos da empresa e para o desenvolvimento dos funcionários, que aprendem uns com os outros, bem como, a transformação social exercida por meio da construção de um espaço de diversidade. (SASSAKI, 2003)

A seguir serão apresentadas algumas definições de conceitos acerca do tema Responsabilidade Social Corporativa e as dinâmicas de entendimento dentro das organizações, que argumentam aspectos em favor ao tema, bem como, favorecem iniciativas de Inclusão de Pessoas com Deficiência, em função de argumentos legais, morais, éticos e em prol da diversidade corporativa.

2 Responsabilidade Social Corporativa

O tema Responsabilidade Social Corporativa (RSC) emerge no ambiente organizacional a partir de iniciativas pautadas por comunidades empresariais, que desde 1992, quando foi criada a primeira instituição com o objetivo de informar, orientar as organizações, trataram de avançar em conhecimentos acerca do tema, compartilhando experiências (Carroll; Shabana, 2010). Desde então, diversas literaturas trouxeram contribuições, acompanhando a dinâmica do assunto, para compreender o seu conceito, representativa às organizações e identificar os principais avanços.

Definir RSC, certamente, não é uma tarefa fácil, pois o conceito é vastamente contestado. Conforme Matten e Moon (2008), a RSC “varia em termos de seus significados subjacentes e os problemas a que se dirige” (p. 405). Entretanto, os preceitos do conceito sustentam-se em políticas e práticas sociais, claramente articuladas e comunicadas, que irão delimitar o sucesso do negócio, a real mensagem de ser uma empresa preocupada e engajada socialmente (MATTEN; MOON, 2008).

De acordo com os conceitos de Friedman, as organizações são destinadas à lucratividade e esta é a única contribuição social da empresa (Husted; Salazar, 2006). Problemas sociais não são de responsabilidade corporativa, logo, caberia ao governo tratar do assunto. Carroll e Shabana (2010), referem diversos autores que contribuem às objeções ao conceito de RSC, como as de Friedman, argumentando que RSC tornaria os negócios menos competitivos, que as organizações não possuem estrutura e nem profissionais, gestores, aptos à administração do assunto.

Em contrapartida, Yunus, Moingeon e Lehmann-Ortega (2010), mencionam que pesquisas sobre empreendedorismo social podem ser um fator na mudança do sistema capitalista atual, auxiliando acadêmicos e profissionais a desafiar o paradigma acionista dominante. Ainda, Matten e Moon (2008) em seus estudos sobre “*Implicit and Explicit CSR – Corporate Social Responsibility*” também contrapõem-se às afirmações trazidas por autores citados em Carroll e Shabana (2010), referindo que as motivações dos gestores, acionistas, *stakeholders*, moldam a forma como as empresas governam e, portanto, políticas e práticas de RSC podem ser compreendidas de acordo com a gestão desses conceitos. Sendo assim, se as empresas formam gestores para a execução da estratégia dos negócios, não se formariam gestores também para a execução de uma organização responsável socialmente?

Logo, a maximização de resultados, advinda de uma economia clássica, passa a ser contestada. Até que ponto um negócio deve perseguir lucros? Quando os primeiros movimentos ligados a RSC surgem 1992 e as empresas passam a apropriarem-se desse conhecimento, um novo momento é percebido no mundo dos negócios. Conforme Orlitzky, Siegel e Waldman (2011) as empresas devem se preocupar em quando e sobre que circunstâncias a RSC se paga e não se preocuparem com se irá se pagar.

Porter e Kramer (2006) referem que as abordagens utilizadas para aproximar a responsabilidade das corporações, está desconectada do negócio, da estratégia. Os autores consideram que se a RSC estivesse compreendida no mesmo *framework* que guia o *core business*, as empresas perceberiam que RSC vai além dos custos, é fonte de inovação, vantagem competitiva, pois agrega valor ao negócio. “Cada empresa deve selecionar questões sociais, que vão ao encontro do negócio” (p.84). Com isso, percebe-se um novo entendimento à RSC, que contribui para a integralidade do tema ao ambiente corporativo, ao mesmo tempo que facilita a sua compreensão por parte do negócio. Yunus, Moingeon e Lehmann-Ortega (2010) identificaram em sua pesquisa que se forem geridos estrategicamente, projetos de RSE

poderiam se pagar, tanto social como financeiramente. Em meio a crises financeiras e económicas, algumas companhias começaram a questionar o seu papel mais fundamental e parecem ter despertado para questões de mudanças sociais.

O foco das organizações é a tensão entre o negócio e aspectos sociais e não a interdependência de ambos. Consequentemente, criam-se ações genéricas, medidas paliativas, que não estão atreladas à estratégia, que não atendem os problemas sociais que devem ser priorizados, por gerarem maior impacto. O resultado, são ações filantrópicas, desconectadas do negócio, que não geram resultado significativo, pois não é percebido o valor, consequentemente, não se assegura, a longo prazo, uma ação que tenha força competitiva para a empresa (PORTER; KRAMER, 2006).

Matten e Moon (2008) estendem ainda mais essa compreensão, referindo que a forma como se organizam as relações entre empresas do mesmo setor, o papel dos intermediários no estabelecimento de transações de mercado, o papel e influência de associações ligados ao negócio e a relação de confiança que a empresa estabelece com parceiros e consumidores irá endereçar diversos problemas ligados à RSC. Sendo assim, os autores contribuem com um aspecto muito discutido sobre assunto: a questão da moralidade, da ética, que tanto impacta na reputação das organizações.

Porter e Kramer (2006) e Carroll e Shabana (2011) argumentam que responsabilidades legais e morais são requisitos das empresas. Carroll e Shabana (2011) reforçam, mencionando que a noção de RSC ligada ao básico requerido, responsabilidades econômicas e legais, contribuem para um contrato social antigo entre negócio e sociedade. As responsabilidades esperadas e desejadas, ética e filantropia, que representam, refletem o novo contrato social entre negócio e sociedade e que serão determinantes para o sucesso da RSC.

Conforme Orlitzky, Siegel e Waldman (2011), a RSC deve ser considerada como um bem da empresa, deve ser formulada para alcançar e sustentar uma vantagem competitiva. Logo, deve ser analisado o custo-benefício, para determinar o nível de recursos a ser investido em atividades de responsabilidade social, para então, estrategicamente ser definida a forma de execução. A partir dessa análise, a organização assume a responsabilidade social como parte de uma estratégia diferenciada - agrega valor ao negócio, por meio de uma iniciativa diferenciada.

O universo corporativo deve parar de pensar em Responsabilidade Social Corporativa e passar a considerar a integração entre corporação e sociedade, uma vez que a integração entre “os mundos”, representa maior sensibilidade, e, portanto, maior efetividade de compreensão e aplicabilidade, na obtenção de sucesso competitivo para as organizações.

2.1 Avanços e Barreiras na RSC

Diversos estudos discutem os impactos da Responsabilidade Social Corporativa, principalmente, no que se refere a questões de performance financeira. Não se chegou a uma definição, pois os achados encontram aspectos positivos, negativos e neutralidade de impacto (Yunus; Moingeon, Lehmann-Ortega, 2010). Entretanto, uma relevante contribuição relacionada ao tema, que evidencia sua aproximação das organizações, pode-se dizer que é a necessidade de incluí-lo na estratégia da negócio.

Conforme Porter e Kramer (2006) as empresas que entendem a RSC como algo interno à organização, acabam por fazer filantropia. Há de haver conexão de propósitos, uma análise, identificação, evidente influência corporativa na sociedade, percebida por esta, e que,

se bem compreendida pela organização, pode vir a se tornar uma oportunidade de agregar valor ao *core business* - fonte de inovação, vantagem competitiva. Em favor ao argumento dos autores, Yunus, Moingeon e Lehmann-Ortega (2010), mencionam a necessidade de clareza na definição do modelo de negócio social da empresa e já contribuem para um outro avanço no que se refere ao tema. Os autores entendem que as empresas possuem um modelo de negócio tradicional, que é responsável pela execução da estratégia, entretanto, quando se fala sobre RSC, deve-se ser criado um modelo de negócio social, com objetivos claros, para que este sustente a execução da estratégia social.

“A responsabilidade social das empresas poderia ser vista como irresponsabilidade financeira corporativa, a menos que sejam apresentados aos acionistas que os custos incorridos vão se transformar em um fluxo de caixa positivo a médio ou longo prazo” (Yunus; Moingeon; Lehmann-Ortega, 2010, p. 316). Para construir um modelo de negócio social é necessário orientar, envolver as partes interessadas e manter explícitas as intenções de investimento e lucro.

A partir dessas considerações, pode-se fazer uma pertinente colocação, que auxiliará as empresas a compreender a existência de negócio social e autossustentável e filantropia, sendo que, em um negócio social autossustentável, os investidores recebem seu dinheiro de volta, ao contrário da filantropia, em que todo o dinheiro doado é destinado à caridade, sem retorno à organização (Yunus; Moingeon; Leahmann-Ortega, 2010). Conforme Yunus, Moingeon e Lehmann-Ortega (2010), as empresas que envolvem-se em ações sociais proporcionam à organização uma oportunidade para alavancar as habilidades do negócio e estimular a criatividade para resolver problemas. Os autores desenvolveram um estudo baseado no modelo de negócio de inovação, propondo um comparativo entre este e modelo de negócio social, as similaridades entre ambos e como o modelo de negócio de inovação contribui para a construção de um modelo social.

Assim como o artigo apresentado por Marconatto e Cruz (2014), Yunus, Moingeon e Lehmann-Ortega (2010) identificaram os principais pilares dos negócios e a partir disso, construíram proposições de valor, não mais focadas em um modelo de negócio convencional, mas em um modelo de negócio social, em que a empresa reconhece que os valores do negócio podem trazer contribuições para a sociedade, sem prejudica-la. “Tais pilares são as áreas onde a empresa identifica suas principais responsabilidades e oportunidades como cidadãos corporativos” (Marconatto; Cruz, 2014, p. 5). A partir desses principais pilares é que a empresa baseia suas iniciativas sociais, encontrando nos mesmos oportunidades, a fim de identificar os problemas mais críticos que envolvem o negócio e a sociedade, como forma de endereçar esses problemas, para preveni-los no futuro. “Modelos de negócios sociais podem começar pequenos, serem refinados e desenrolarem-se” (YUNUS; MOINGEON; LEHMANN-ORTEGA, 2010, p. 315).

Zadek (2004), em artigo produzido sobre o caminho de transformação de uma organização para a responsabilidade social, descreve o processo de maturação de uma empresa, ao lidar com problemas sociais, ser cobrada moral e eticamente, e ter sua reputação abalada. A partir da problemática identificada e fomentada pela sociedade e instituições públicas, a empresa referida no texto, sente-se compelida a mudar seus métodos e processos. Mesmo enfrentando eminente resistência, pois envolveria custos e riscos comerciais, pela baixa entrega de resultados a curto prazo - foco para a maioria dos principais investidores da empresa – a alternativa não foi outra, senão começar a pensar em resultado a longo prazo, em prol da entrega de valor social identificada a “duras penas”. Ou seja, o autor sugere, contribuindo para os processos de implementação da RSC, que conforme vai amadurecendo

um problema, a empresa deve evoluir, simultaneamente, em sua curva de aprendizagem, para mitigar riscos (ZADEK, 2004).

Por fim, “as chances de se fazer dinheiro sendo bom, devem ser criadas, não encontradas” (Zadek, 2004, p.130) - de uma visão reducionista, de curto-prazo, baseada no risco, na reputação da responsabilidade corporativa, para uma visão focada em produtos e processos inovadores, que ajudarão a realinhar o negócio e o mercado, de acordo com as mudanças e preocupações sociais. (Orlitzky; Siegel; Waldman, 2011). Entretanto, estruturar a lógica do negócio com um sentido mais profundo de responsabilidade corporativa requer uma liderança corajosa, disposta a aprender, a transformar-se, para transformar a organização (Zadek, 2004) e, dentro dessa lógica de aprendizagem, Yunus, Moingeon e Lehmann-Ortega (2010), por tratarem sobre modelo de negócio de inovação, trazem o aspecto de *continuous experimentation*, para a construção de um modelo de negócio social, minimizando riscos e maximizando a aprendizagem.

Contudo, os autores acreditam que há um interesse eminente nas organizações, para a construção de modelos de negócios sociais, uma vez que, as pessoas possuem um instinto, um desejo natural de tornar a vida melhor para as próximas gerações e, se for lhes dada a oportunidade, teriam a preferência por viver em um mundo sem pobreza, doenças e sofrimentos desnecessários (YUNUS; MOINGEON; LEHMANN-ORTEGA, 2010).

A seguir, serão integrados os conceitos de Inclusão de Pessoas com Deficiência e RSC, por meio das teorias apresentadas acima. Proporcionando um entendimento integral e correlação entre os assuntos, como forma de favorecer a inclusão, por meio das evidentes contribuições já conquistadas pela RSC e ainda pouco discutida na academia, no mercado de trabalho no que se refere à inclusão, uma vez que o foco sempre se restringiu às dificuldades eminentes ao tema.

3 Integrando as Teorias

Conforme os argumentos apresentados acima, referentes as teorias pesquisadas, tanto a Inclusão de Pessoas com Deficiência quanto a Responsabilidade Social Corporativa, são conceitos desenvolvidos no decorrer dos séculos, que conquistaram seus marcos em função da dinâmica da história e de grupos sociais, que, gradativamente, foram integrando os conceitos às organizações.

Assim como a inclusão foi configurando-se baseada em leis que acolhessem as pessoas com deficiência dentro da sociedade, a RSC também apresenta elementos legais, pois os movimentos que surgiram, ainda em 1960, trouxeram não somente entendimento ao tema, mas apresentaram as formas como as empresas poderiam implementaram a responsabilidade social, como forma de manterem aspectos morais e éticos, vinculados ao seu papel social.

De acordo com referências feitas por Sasaki (2003), ao longo do tempo houveram mudanças na atenção dada à pessoa com deficiência, que contribuíram para a forma como a sociedade acolheu a inclusão. Inicialmente, havia o chamado modelo de inclusão médica, que considerava a pessoa com deficiência uma preocupação da família - expunha essas pessoas à discriminação e contribuía à resistência social em aceitar e promover mudanças estruturais e atitudinais. Com o passar do tempo e as transformações sociais, incluir passou a ser uma responsabilidade não somente da família, mas da sociedade, a qual deveria fornecer recursos suficientes, para que essas famílias conseguissem proporcionar melhores condições de vida a seus familiares. Este foi chamado de modelo social e estava baseado no conceito de que a deficiência pertence à sociedade e não ao indivíduo.

Friedman, ao olhar para as organizações, contesta justamente o que aqui chamarei de modelo social, para fazer um comparativo com a inclusão, pois o economista, é categórico ao retirar das organizações a responsabilidade social que lhes cabe. Para Friedman, as organizações eram destinadas única e exclusivamente à lucratividade e esta era sua contribuição social, garantir a economia (HUSTED; SALAZAR, 2006).

Quando Matten e Moon (2008), entre outros autores, começam a contestar o papel das organizações, referindo que as motivações dos gestores, acionistas, *stakeholders*, moldam a forma como as empresas governam e, portanto, políticas e práticas de RSC podem ser compreendidas de acordo com a gestão desses conceitos, emerge a oportunidade de comprometer as empresas com questões sociais. Não é coincidência, mas assim como do modelo médico de inclusão evoluímos para o modelo social, muito mais integrado com a sociedade, com as empresas, as movimentações no mundo também contribuíram para um novo olhar sob a economia capitalista defendida por Friedman. Restringir a responsabilidade das organizações ao lucro é ignorar que estas são compostas por pessoas, que integram a sociedade e, senão estiverem engajadas, alinhadas com os propósitos da organização, não trabalharão para atingir a lucratividade, tão defendida por Friedman. Da mesma forma, considerar que a deficiência é responsabilidade das famílias é ignorar que esta precisará de recursos externos, é ignorar a importância do convívio social para o desenvolvimento do ser, para a construção de sentido da vida.

Conforme Sasaki (2003) mesmo em pequenas proporções e talvez de forma despreziosa, a inclusão no Brasil vem acontecendo, pois muitas empresas sentem-se responsáveis pela construção de um ambiente de trabalho adaptado às pessoas com deficiência. Yunus, Moingeon e Lehmann-Ortega (2010) consideram que as empresas podem começar a configurar um modelo de negócio social de forma pequena, para vivenciar o processo, aprender com as experiências e ir refinando-o. Esta seria uma forma de construção gradual de uma cultura social e porquê não inclusiva. Sasaki (2003) reconhece a possibilidade de se construir empresas mais inclusivas, por meio dos seus colaboradores, desde que esses estejam, por iniciativa própria, cientes da necessidade de se dar igual oportunidade a todos, ou por meio da própria organização, que fomenta uma cultura inclusiva e transmite-a a seus funcionários.

Quando os primeiros movimentos ligados a RSC surgiram 1992 e as empresas passaram a apropriar-se desse conhecimento, um novo momento foi percebido no mundo dos negócios. Dentro disso, não seria relevante considerar esses momentos de mudanças para darmos passos mais largos rumo à inclusão? Se as empresas perceberam-se em momentos difíceis, pois judicialmente foram pressionadas a preocuparem-se com questões sociais, porquê com a inclusão, que apresenta as mesmas pressões sociais, as empresas ainda não se viram nesse momento de reflexão?

Em contrapartida, conforme considerado por Porter e Kramer (2006) as abordagens utilizadas para aproximar a responsabilidade social das corporações, ainda está desconectada do negócio, da estratégia da organização, fato que impede o desenvolvimento de uma cultura organizacional mais responsável socialmente, mesmo fator que impede o desenvolvimento de uma cultura de inclusão. Ainda, os autores complementam que se a RSC estivesse compreendida no mesmo *framework* que guia o *core business*, as empresas perceberiam que RSC vai além dos custos, é fonte de inovação, vantagem competitiva, pois agrega valor ao negócio. Logo, parece-me que, como parte de uma obrigação legal das empresas e, conforme Carroll e Shabana (2011), responsabilidades legais são noções básicas de RSC requeridas às empresas, a inclusão poderia, para desenvolver-se de forma a favorecer o negócio, estar integrada a estratégia do negócio, para ser executada e, principalmente, para ser percebida

como vantagem competitiva, pela representatividade, pelo valor de integrarmos uma empresa que apoia a diversidade.

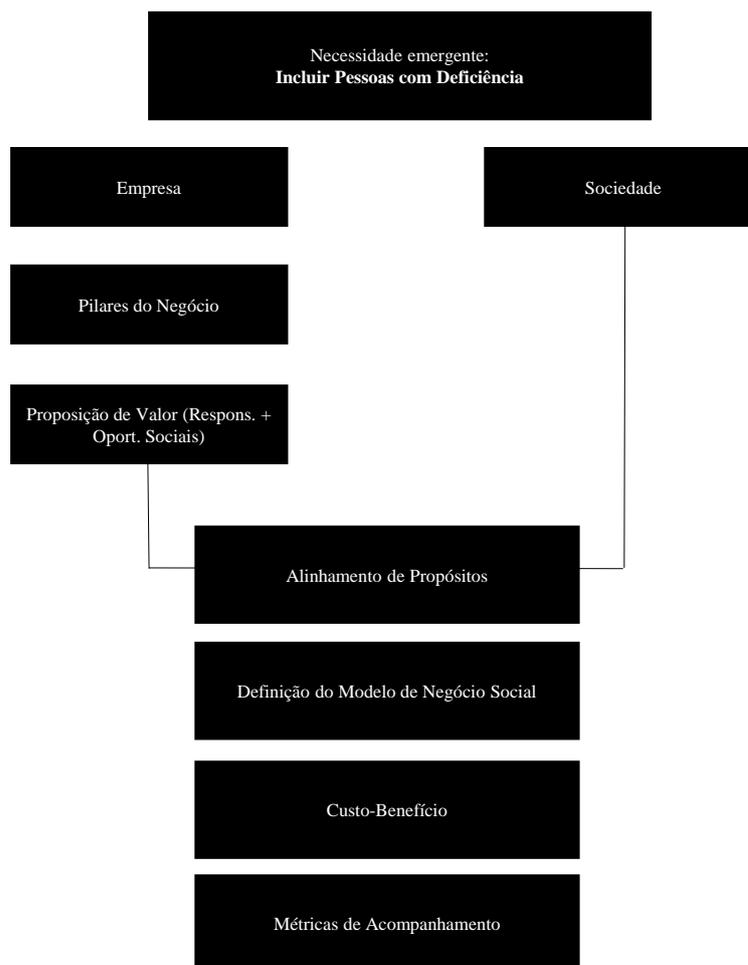
Conforme Porter e Kramer (2006) tendo as empresas que considerar a integração entre corporação e sociedade, uma vez que a integração entre “os mundos” representa maior alinhamento de propósitos, e, portanto, maior efetividade de compreensão e aplicabilidade, na obtenção de reconhecimento e sucesso competitivo para as organizações, cabe a elas cumprirem com requisitos legais de cota, responsabilizando-se pela empregabilidade e desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência, considerando os principais pilares do negócio, assim considerados por Marconatto e Cruz (2014) e Yunus, Moingeon e Lehmann-Ortega (2010).

Os autores consideram que identificando os pilares do negócio, é possível construir-se proposições de valor, que irão moldar um modelo de negócio social, em que a empresa reconhece que os valores do negócio podem trazer contribuições para a sociedade, sem prejudica-la. “Tais pilares são as áreas onde a empresa identifica suas principais responsabilidades e oportunidades como cidadãos corporativos” (Marconatto; Cruz, 2014, p. 5). Conforme Orlitzky, Siegel e Waldman (2011), a RSC deve ser considerada como um bem da empresa, deve ser formulada para alcançar e sustentar uma vantagem competitiva. Deve ser claramente articulada e comunicada, pois irá delimitar o sucesso do negócio (MATTEN; MOON, 2008).

Yunus, Moingeon e Lehmann-Ortega (2010), reforçam a necessidade de clareza na definição do modelo de negócio social da empresa e complementam mencionando que “a responsabilidade social poderia ser vista como irresponsabilidade financeira corporativa, a menos que sejam apresentados aos acionistas que os custos incorridos vão se transformar em um fluxo de caixa positivo a médio ou longo prazo” (Yunus; Moingeon; Lehmann-Ortega, 2010, p. 316). Logo, deve ser analisado o custo-benefício, para determinar o nível de recursos a ser investido em atividades de responsabilidade social, para então, estrategicamente ser definida a forma de execução. A partir dessa análise, a organização assume a responsabilidade social como parte de uma estratégia diferenciada - agrega valor ao negócio, por meio de uma iniciativa diferenciada.

Considerando a Inclusão de Pessoas com Deficiência, a empresa procederia da mesma forma, uma vez que incluir pessoas com deficiência é responsabilizar-se socialmente pela empregabilidade e desenvolvimento dessa população, logo, poder-se-á formular um *framework* com base nas teorias apresentadas:

Figura 1 – Integração das teorias, uma proposta de valor



Fonte: Elaborado pela autora

A figura acima representa uma integração das referências pesquisadas, já estudadas e aplicadas anteriormente em iniciativas de RSC. Para fins de inclusão, não há referencial propositivo, no sentido de apresentar uma forma de executar a Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, de forma a torná-la parte da estratégia do negócio, transformando o olhar atual, único e exclusivamente voltado para o preenchimento das cotas, em um olhar de negócio, em que, assim como apresentado nas teorias sobre RSC, pode-se agregar valor por meio de iniciativas sociais.

A Inclusão de Pessoas com Deficiência, como parte integrante do conceito de RSC, se bem alinhada com os propósitos da organização e diretamente acompanhada pelas partes interessadas do negócio – gestores, acionistas, *stakeholders* – que, conforme Matten e Moon (2008) são os principais motivadores na construção da forma de governança das empresas, é exequível de forma sustentável, pois pode agregar valor à empresa, justamente por estar conectada com os propósitos da mesma.

Conclusões

A Responsabilidade Social e a Inclusão de Pessoas com Deficiência foram e seguem sendo dois temas muito debatidos e questionados no ambiente corporativo. Ao serem realizadas as análises de ambos os conceitos, por meio das consideradas produções científicas mais recentes e representativas, percebe-se que muito evoluiu-se no tema RSC, se compararmos aos avanços ainda secundários da inclusão. Por apresentarem uma trajetória semelhante, datadas em períodos históricos próximos, é de se entender que tanto a RSC,

quanto a inclusão, transpuseram os mesmos desafios sociais e corporativos. Entretanto, mesmo tendo conquistado seus avanços de conceito e legais, a inclusão ainda evidencia maior distância de compreensão das empresas do que a RSC, que apresenta, em diversos periódicos, discussões importantes sobre o tema, bem como, a aplicabilidade prática dos conceitos nas corporações.

A Inclusão de Pessoas com Deficiência, além de ser um assunto que está sendo consolidado na sociedade, conforme as últimas conquistas advindas da Lei Brasileira de Inclusão – primeira Lei dedica, exclusivamente, à pessoa com deficiência e que abrange políticas públicas em diversas áreas – é tema pouco executado nas organizações e pouco estudado na academia, se considerarmos os universos discutidos no presente artigo: sociedade e ambiente corporativo. Sendo assim, debater sobre inclusão no mercado de trabalho, utilizando-se de periódicos reconhecidos acerca de um tema ao qual a inclusão compreende – Responsabilidade Social Corporativa – amplia as possibilidades de se promover a inclusão dentro das organizações, uma vez que, tendo obtido sucesso com as iniciativas publicadas em periódicos sobre RSC, será viável replicar as mesmas a um tema que ainda sofre para ser absorvido pelas empresas.

Evidentemente, a proposta do artigo é fomentar uma discussão inicial, pensando possibilidades, práticas de incluir, por meio do respaldo de um assunto afim. Entretanto, a sugestão construída e apresentada neste material, deve ser aplicada, para comprovar-se a viabilidade de execução, bem como, sua efetividade. Ainda, sugere-se novas pesquisas englobando RSC e Inclusão de Pessoas com Deficiência, como forma de aprofundarem-se as relações entre os temas e as aplicabilidades da RSC em benefício da inclusão, bem como, relações com outras temáticas podem ser sugeridas, que venham a discutir a inclusão propondo-se soluções para o seu avanço corporativo. Sendo assim, será transporto o enfoque, até então presente nos estudos sobre o assunto, que envolvem, basicamente, a inclusão como uma problemática, reforçada pela Lei, versus as dificuldades da sociedade em incluir, das empresas e, até mesmo da própria pessoa com deficiência. Se os avanços podem ser acelerados, acredita-se que o foco de pesquisa deve mudar, dos problemas, para a proposição de soluções.

Referências

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Coletânea: legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: MTE, SIT/DSTT, 1999. 20 p.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007. 98 p.

BRASIL. Cartilha do Censo 2010. **Pessoas com deficiência**. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. 32 p.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Geral. **Seminário Internacional sobre todas as formas de discriminação no Trabalho**. Brasília, 2003. Disponível em: <http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub25.html>. Acesso em: 25 de mar. 2016.

BRASIL. Ministério da Justiça. **Lei 13.146** de 6 de julho de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 19 de abr. 2016.

CARROLL, Archie B.; SHABANA, Kareem M. The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice. **International Journal of Management Reviews**, v. 12, n. 1, p. 85-105, 2010.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. **Organizações & Sociedade**, v. 14, n. 41, p. 59-78, 2007.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso/Insertion and Management of People with Disabilities at Work: a Case Study. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 13, p. 121, 2009.

GODOY, Arlida Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

HUSTED, Bryan W.; DE JESUS SALAZAR, José. Taking Friedman seriously: Maximizing profits and social performance. **Journal of Management Studies**, v. 43, n. 1, p. 75-91, 2006.

MARCONATTO, Diego; CRUZ, L. B.; Corporate Social Responsibility and Strategy in the Aerospace Industry: the case of CSeries at Bombardier. 2014

MATTEN, Dirk; MOON, Jeremy. "Implicit" and "explicit" CSR: a conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility. **Academy of Management Review**, v. 33, n. 2, p. 404-424, 2008.

ORLITZKY, Marc; SIEGEL, Donald S.; WALDMAN, David A. Strategic corporate social responsibility and environmental sustainability. **Business & Society**, v. 50, n. 1, p. 6-27, 2011.

PORTER; KRAMER. Strategy and society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility-Reply. **Harvard Business Review**, v. 85, n. 4, p. 133-133, 2006.

SASSAKI, Romeu K. (1997). Inclusão: Construindo uma sociedade para todos. Ed. 5. Rio de Janeiro: WVA, 2003. 176 p.

SIMONELLI, Angela Paula; CAMAROTTO, João Alberto. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: Uma proposta de modelo. *Gest. Prod*, v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011.

WERNECK, Cláudia. Quem cabe no seu todos? Ed. 1. Rio de Janeiro: WVA, 1999. 236 p.

YUNUS, Muhammad; MOINGEON, Bertrand; LEHMANN-ORTEGA, Laurence. Building social business models: Lessons from the Grameen experience. **Long Range Planning**, v. 43, n. 2, p. 308-325, 2010. Braisl 2012

ZADEK, Simon. The path to corporate responsibility. **Harvard Business Review**, v. 82, n. 12, p. 125-133, 2004.