



## INCLUSÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA DIVISÃO ESPECÍFICA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA<sup>1</sup>

*Priscila Gadea Lorenz<sup>2</sup>, Cristiane Lencina Moreira Lucca<sup>3</sup>, Luis Carlos Scheneider<sup>4</sup>,  
Martinho Luis Kelm<sup>5</sup>.*

A inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência (PPDs) no mercado de trabalho é vista na contemporaneidade como um processo que frente a legislação deve configurar-se de forma natural, porém foge a nossa compreensão os reais motivos para inclusão e gestão do trabalho de pessoas com deficiência. Esta estratégia pode ser analisada sob a égide das práticas de Responsabilidade Social Corporativa. O fato de compreender o impacto que a inclusão de PPDs gera no meio organizacional evidencia-se pela geração de valores individuais no ambiente de trabalho, pois estes valores irão compor um sistema social, que se relaciona entre si. A pesquisa estrutura-se de forma bibliográfica, conceituado teoricamente elementos, através da busca da evolução das relações da sociedade com as pessoas “diferentes”, da legislação vigente sobre o assunto, da deficiência e suas características em si, e da relação de trabalho entre a empresa e o portador de deficiências. Os aspectos legais brasileiros são considerados os mais avançados quanto à seguridade, proteção e apoio à pessoa com deficiência. Porém os preconceitos, barreiras e lacunas prejudiciais a este processo são os sociais, e a problematização situada no meio organizacional, já que há parâmetros legais que amparam a inclusão da PPDs no mercado de trabalho. A pressão da lei, desta maneira, exige das organizações a inserção, em seus quadros funcionais, de um percentual mínimo de portadores de deficiência, em relação ao seu número total de colaboradores. De acordo com os Instituto Ethos (2003), a RSC tem se difundido como um modelo de gestão que impulsiona o estabelecimento de metas empresariais compatíveis ao desenvolvimento sustentável, preservando os recursos ambientais, culturais, assim respeitando a diversidade e promovendo a diminuição das desigualdades. No contexto global, às empresas são desafiadas a assumir uma postura participativa, perante os problemas sociais, desconsiderando o caráter individualista/particular e integrando-se ativamente como sujeito dos processos sociais, principalmente quando se fala no ponto de vista econômico, político, ambiental. A relação de trabalho do portador de deficiência com a empresa não deve considerar apenas a sua condição, suas limitações e o cumprimento frio das disposições da lei. A empresa, ao contratá-lo, deve ter como principal parâmetro as suas potencialidades, a fim de tornar a relação proveitosa para ambas as partes. Para a empresa, porque vai ter em seu quadro um colaborador capaz de desempenhar o seu trabalho e, para o portador de deficiência porque ao trabalhar adquire a sua sustentabilidade e dignidade.

<sup>1</sup> Projeto de Pesquisa realizado no Curso de Mestrado em Desenvolvimento da UNIJUI

<sup>2</sup> Mestranda do curso de Mestrado em Desenvolvimento da Unijuí na linha de Pesquisa Gestão das Organizações para o Desenvolvimento. bolsista CAPES. e-mail: priscilalorenz@gmail.com



# CT&I e SOCIEDADE

XVIII SEMINÁRIO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA  
XV JORNADA DE PESQUISA  
XI JORNADA DE EXTENSÃO

4 a 8 de OUTUBRO de 2010



- 3 Mestranda do curso de Mestrado em Desenvolvimento da Unijuí na linha de Pesquisa Gestão das Organizações para o Desenvolvimento E-mail, cristianelencina@gmail.com.
- 4 Mestrando do curso de Mestrado em Desenvolvimento da Unijuí na linha de Pesquisa Gestão das Organizações para o Desenvolvimento – Campus Ijuí. E-mail: ritter@vivanet.com.br
- 5 Professor Doutor do Mestrado em Desenvolvimento- UNIJUI