



INCLUSÃO SOCIAL E TRABALHISTA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: ESTUDO NAS ORGANIZAÇÕES DO ISE-2017 DA B3

SOCIAL AND LABOR INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES: STUDY IN B3 ISE-2017 ORGANIZATIONS

*Karoline da Silva de Aguiar*¹

*Joel Gregório Perozo Vasquez*²

*Ernando Fagundes*³

Resumo

Este artigo trata da evidenciação das ações sociais referentes aos direitos de Pessoas com Deficiência (PCD), e quanto à aplicação da legislação do cumprimento da lei 8.213/91 do artigo 93 das organizações que compõem o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) do ano 2017. Neste sentido, este estudo buscou descrever, por meio da ferramenta ISE criada pela B3, as medidas adotadas pelas organizações para promover a empregabilidade, valorização, princípios e direitos fundamentais de pessoas com deficiência e o cumprimento da lei, denominado como lei de cotas, que traz a obrigatoriedade da contratação de Pessoas com Deficiência para organizações com 100 ou mais funcionários. A metodologia consistiu em um estudo exploratório, documental, com abordagem qualitativa dos dados, fazendo uso da técnica de análise de coleta de dados em fontes primárias. Para alcançar os objetivos propostos, foram analisadas as respostas fornecidas voluntariamente pelas organizações em questionário de dimensão social 2017 desenvolvido pela equipe do FGVces, composto por sete dimensões, que avaliam diferentes aspectos da sustentabilidade, e é por meio da dimensão social dividida em quatro critérios (política, gestão, desempenho e cumprimento legal) que é possível descrever o índice das práticas de gestão e o desempenho social. De acordo com os resultados conclui-se que apenas 25 das organizações cumprem com a lei 8.213/91 art. 93, e apontando as demais em situação irregular, porém 12 das organizações que estão em situação irregular quanto à legislação têm apresentado medidas para promover a empregabilidade de pessoas com deficiência, pois estão em processo de atendimento a Termo de Ajustamento de Conduta (TAC).

Manuscript first received/Recebido em: 19/12/2019 *Manuscript accepted/Aprovado em: 27/01/2021*

¹ Graduada em Ciências Contábeis pela Faculdade de Tecnologia Nova Palhoça da UNIGRANRIO. Palhoça, Santa Catarina, Brasil. E-mail: karolineaguiars@hotmail.com.

² Mestre em Engenharia e Gestão do Conhecimento pela Universidade Federal de Santa Catarina. Docente da Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL). Palhoça, Santa Catarina, Brasil. E-mail: professor.joel@gmail.com.

³ Mestre em Contabilidade pela Universidade Federal de Santa Catarina. Docente na Faculdade de Tecnologia Nova Palhoça da UNIGRANRIO). Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. E-mail: fagundes.ernando@gmail.com.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência (PCD). Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE). Responsabilidade Social.

Abstract

This article addresses the evidence of social actions related to the rights of People with Disabilities (PCD), as well as the application of the Quota Law (law 8.213/91 of article 93) of the organizations that make up the Corporate Sustainability Index (ISE), referring to the year of 2017. In this sense, this aimed to describe, through the ISE tool, created by the B3 Stock Exchange, the measures adopted by organizations to promote the employability, valuation, principles and fundamental rights of people with disabilities, in addition to compliance with law 8.213/91, which makes it mandatory to hire these individuals in organizations with 100 or more employees. The methodology consisted of an exploratory and documentary study, with a qualitative approach of the data, using the technique of analysis of data collection in primary sources. In order to achieve the proposed objectives were analyzed the responses obtained from a social dimension questionnaire applied in 2017 and developed by the FGVces team. The questionnaire consists of seven dimensions, which assess different aspects of sustainability, and through the social dimension divided into four criteria (policy, management, performance and legal compliance), it is possible to describe the management practices index and the social performance. According to the results, it is concluded that only 25 of the organizations agree with Law 8,213 / 91. However, 12 of the organizations that are in an irregular situation, regarding the legislation, have presented measures to promote the employability of people with disabilities, as they are in the process of complying with the Term of Adjustment of Conduct (TAC).

Keywords: People with Disabilities (PCD). Corporate Sustainability Index (ISE). Social responsibility.

1 INTRODUÇÃO

A responsabilidade social tem estado em evidência, existindo um movimento mundial em torno da mesma. Consiste em toda e qualquer ação que possa contribuir para melhoria de qualidade de vida, promovendo o bem-estar da sociedade (Barbieri & Cajazeira, 2016). Nas organizações, a responsabilidade social possibilita que ela contribua de forma adequada e transparente na sociedade, cumprindo com suas responsabilidades econômicas fundamentais e legais, assim como seus deveres éticos e filantrópicos (Jesus, Sarmiento & Duarte, 2017).

Essa transparência nas informações apresentadas pelas organizações em relação às suas práticas de responsabilidades social, as colocam em destaque perante aos investidores e acionistas, servindo como referência para os mesmos avaliarem o compromisso da organização com as boas práticas tomadas de governança corporativa, responsabilidade social e desenvolvimento sustentável (B3, 2018). As informações sobre práticas de responsabilidade social constam nos relatórios de administração, relatórios de sustentabilidade e balanços sociais que são disponibilizados pelas organizações, tornando possível observar os investimentos sociais internos, externos, ambientais, indicadores do corpo funcional e outras informações da cidadania Empresarial da organização (Soares *et al.*, 2010).

Em 2005, iniciou-se a utilização do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) para análise de desempenho das organizações sob o aspecto da sustentabilidade corporativa, com o objetivo incentivar as melhores práticas de responsabilidades sociais da organização e a verificação do índice de desempenho Empresarial em sete dimensões: geral, natureza do produto, governança corporativa, econômico-financeira, social, ambiental e de mudanças climáticas. As organizações que compõem ISE da B3 são avaliadas por um conselho deliberativo a cada ano, composto por onze instituições com a missão de garantir um processo transparente de construção do índice (B3, 2018).

Como responsabilidade social, destaca-se nesta pesquisa a inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho. No Brasil, a lei 8.213/91 do artigo 93, determina os percentuais de pessoas com deficiência (PCD) que devem compor o quadro de funcionários de acordo com o número de empregados na organização (Brasil, 1988). Este aspecto da responsabilidade social está contemplado na dimensão social do critério IV - cumprimento legal do ISI, no qual as organizações respondem questões específicas das políticas adotadas ao público interno.

Desta forma, surge o seguinte problema de pesquisa: Como são evidenciadas as ações das organizações participantes do ISE 2017 da B3 em relação à inclusão social e inserção laboral das pessoas com deficiência?

Assim, este trabalho tem como objetivo descrever como as organizações que compõem a carteira do ISE 2017 da B3 evidenciam as ações de inclusão social e inserção laboral das pessoas com deficiência conforme o artigo 93 da lei 8.213/91. Para tanto, será necessário identificar as organizações listadas no ISE 2017 da B3, analisando as respostas apresentadas nos respectivos questionários desenvolvidos pelo FGVces.

Espera-se que os resultados deste artigo, e suas conclusões, contribuam para a compreensão do problema, no intuito de ajudar na conscientização da sociedade e organizações como um todo a fim de possibilitar as oportunidades, o combate ao preconceito, e o respeito às diferenças. Como contribuição social, propõe-se a extensão das ações de inclusão atualmente realizadas pelas organizações participantes do ISE-B3, para outras entidades não participantes do referido índice, pois fazer parte das organizações participantes do ISE pode gerar maior credibilidade da sociedade e de seus clientes e investidores.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Responsabilidade social nas organizações

As organizações são responsáveis por práticas de ações voltadas para o bem-estar da sociedade, pois estão diretamente ligadas às transformações sociais e humanas. Entende-se que possuem grande participação quando se trata de desenvolvimento econômico e de sustentabilidade Empresarial, e para isso as organizações vêm buscando práticas de desenvolvimento da responsabilidade social empresarial para atender essas necessidades de mudanças (Trasferetti, 2009).

De acordo com De Luca (2005) a responsabilidade social empresarial se define como uma forma de gestão ética e transparente com todos os seguimentos da sociedade, no qual as organizações, voluntariamente, passam a contribuir de alguma forma, com intuito de alcançar uma sociedade mais

justa e igualitária. O bem-estar comum depende cada vez mais de uma ação cooperativa e integrada de todos os setores de economia, num processo de desenvolvimento que coloque como metas a preservação do meio ambiente e a promoção dos direitos humanos (Oliveira, 2003).

Assim, surgem os conceitos de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e sustentabilidade Empresarial, que são denominados como uma gestão que objetiva integrar o desempenho econômico, social e ambiental das organizações. Responsabilidade social empresarial é a forma ética, cidadã, transparente e responsável que a organização desenvolve, estrategicamente, todas as suas ações, políticas, práticas e atitudes, tanto com a comunidade quanto com o seu corpo funcional, ambiente interno e externo à organização, e com todos os agentes interessados no processo.

Nesse sentido, as organizações divulgam voluntariamente suas atividades ecológicas e sociais, com objetivo que com todos tenham acesso às informações de forma transparente, e que a sociedade, investidores, acionistas conheçam melhor o seu papel desempenhado com a sociedade, e isso em aspectos internos e externos como: educação, saúde, cuidados com meio ambiente e com a qualidade de vida e de trabalho dos funcionários.

De acordo com a B3 (2018), organizações socialmente responsáveis, sustentáveis e rentáveis possuem um olhar diferente dos investidores e acionistas, pois os mesmos acreditam que as organizações sustentáveis geram valor ao longo prazo, por estarem mais preparadas para enfrentar riscos econômicos, sociais e ambientais, gerando transformações no ambiente de negócios, no qual tendem a ter melhores resultados, menores riscos e maior competitividade.

Os *stakeholders* e a sociedade como um todo avaliam informações do desempenho das organizações por meio do Balanço Social, ou até mesmo por meio de relatórios como Instituto Ethos e o GRI (*Global Reporting Initiative*), que servem para comunicar a postura da organização em relação à sustentabilidade Empresarial, visando divulgar informações sobre dimensões econômicas, ambiental e social da organização (Vellani, 2011).

Atentos a isso, a B3 em conjunto com o CISE (Conselho Deliberativo do ISE), buscaram garantir um processo transparente de construção do índice e de seleção das organizações decidiram unir esforços para criar um índice de ações que seja um referencial para os investimentos socialmente responsáveis. Em 2005 deu-se início pela Bovespa, atual B3, o ISE, com intuito de criar um ambiente de investimento compatível com as demandas de desenvolvimento sustentável da sociedade contemporânea e estimular a responsabilidade ética das corporações. Abrange informações sociais e que possibilita análise de informações das práticas adotadas ao meio Empresarial, podendo ser uma referência para o investimento socialmente responsável (B3, 2018).

O ISE tem por objetivo refletir o retorno de uma carteira composta por ações de organizações com o reconhecido comprometimento com a responsabilidade social e a sustentabilidade Empresarial, e também atuar como promotor das boas práticas no meio Empresarial. A seleção das organizações cujos papéis integrarão a carteira do ISE é realizada anualmente por meio de um processo público, que tem como um de seus elementos fundamentais o questionário ISE. Com base nas suas respostas a esse questionário, são avaliadas quanto a uma série de aspectos da sustentabilidade.

Organizações listadas no ISE da B3 que são consideradas economicamente viáveis, socialmente justas e ecologicamente corretas, são elegíveis dentro das emissoras de 200 ações mais líquidas para compor entre as 40 organizações que trazem maior nível do compromisso com o desenvolvimento

sustentável, equidade, transparência e prestação de contas, natureza do produto.

O questionário ISE 2017 é composto por sete dimensões: Ambiental, Social, Econômico-Financeira, Governança Corporativa, Geral, Natureza do Produto e Mudanças Climáticas, avaliando diferentes aspectos da sustentabilidade. Cada dimensão é subdividida em critérios, que contemplam os temas acima, cada critério possui indicadores que avaliam o índice das práticas de gestão e o desempenho.

A ferramenta ISE na dimensão social tem como propósito identificar em que medida uma organização é capaz de manter relacionamentos mutuamente positivos com segmentos da sociedade que podem ser impactados por suas atividades, criando e compartilhando valor, buscando identificar políticas e práticas voltadas a garantir que a organização, ao tomar suas decisões, considere os interesses das partes em questão (B3, 2018). Busca ainda identificar indicadores que reflitam a efetividade dessas práticas, assim como evidências de que a organização cumpre adequadamente a legislação aplicável a esses temas, trazendo para análise do índice, quatro critérios, desdobrados em doze indicadores, que espelham os temas do questionário de forma transversal e complementar, conforme apresentado no Quadro 1.

Quadro 1 - Critérios e Indicadores da Dimensão Social do ISE

No.	CRITÉRIOS	INDICADORES
1	Política	1 Compromisso com Princípios e Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho 2 Compromissos com a Comunidade 3 Respeito à Privacidade, Uso da Informação e Marketing
2	Gestão	4 Aplicações dos Compromissos com Princípios e Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho 5 Relações com a Comunidade 6 Relações com Clientes e Consumidores
3	Desempenho	7 Diversidade e Equidade 8 Gestões de Fornecedores 9 Resolução de Demandas de Clientes e Consumidores
4	Cumprimento Legal	10 Público Interno 11 Clientes e Consumidores 12 Sociedade

Fonte: B3 (2017).

A partir do indicador do público interno, critério IV - Cumprimento Legal, é possível verificar se as organizações cumprem a lei que determina a inclusão de PCD, evidenciando informações do comprometimento com legislação que combate a discriminação, preconceito, e que tem como intuito promover a diversidade e a igualdade de oportunidades no público interno.

2.2 Contexto das pessoas com deficiências nas organizações

O respeito ao outro é a base da dignidade da pessoa humana e se materializa juridicamente por meio dos mandamentos constitucionais de não discriminação, da tolerância, de respeito às diferenças e de combate ao preconceito e ao racismo (Marmelstein, 2018).

No Brasil, há milhares de pessoas com algum tipo de deficiência, seja visual, física, auditiva, mental, múltipla, as mesmas são discriminadas nas comunidades em que vivem ou vem sendo excluídas do mercado de trabalho. É uma realidade em que os meios sociais e a mídia pouco abordam e, quando o fazem, é de maneira superficial, às vezes preconceituosa e sem apresentar os caminhos para a inclusão social (Maciel, 2000).

Ainda de acordo com Maciel (2000) é de responsabilidade de todos de forma coletiva lutar a favor da inclusão social, uma vez que os portadores de deficiência se tornam cidadãos produtivos, participantes, conscientes de seus direitos e deveres, diminuindo, assim, os custos sociais, já que trata de uma ordem econômica.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) 1 bilhão de pessoas vivem com alguma deficiência, segundo dados coletados em 2011. A falta de estatísticas sobre PCD contribui para a invisibilidade dessas pessoas e isso representa um obstáculo para planejar e implementar as políticas de desenvolvimento que melhoram as vidas dessas pessoas, conforme afirma o Comitê das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência (ONU-Br, 2018).

Em 9 de dezembro de 1975, a Assembleia Geral da ONU proclamou a Declaração sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Porém recentemente a Convenção das Nações Unidas sobre Direitos das Pessoas com deficiência e seu Protocolo Facultativo, foi adotada em 2006 e entrou em vigor a partir de maio de 2008. O Brasil incorporou tal convenção em 2009 (Decreto nº 6.949), e em 2015 emitiu a Lei Nº 13.146 sobre este tema.

Essa declaração destaca que PCD tem o direito de acordo com suas capacidades, a obter e manter o emprego ou se engajar em uma ocupação útil, produtiva e remunerada, além de se filiar a sindicatos. Tendo suas necessidades especiais levadas em consideração em todas as etapas do planejamento econômico e social a viver com suas famílias, participando de todas as atividades criativas, recreativas e sociais e não serem submetidas, em relação à sua residência, a tratamento diferencial, além daquele exigido pela sua condição (ONU-Br, 2018). O grau de envolvimento das organizações é fator chave para a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade, dando oportunidade de autonomia, auto sustentabilidade, independência. Dando a essa população o pleno exercício de seus direitos básicos, permitindo seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Segundo Milkovich & Boudreau (2009), uma pessoa pode ser considerada com deficiência quando tem dificuldades físicas e mentais que limite substancialmente uma atividade vital fundamenta, no qual ocorre toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho da atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

De acordo com o artigo 93 da Lei nº 8.213/91, conhecido como Lei de Cotas, as organizações com 100 ou mais empregados devem preencher entre 2% e 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, determinando os percentuais apresentados no Quadro 2. O Ministério do Trabalho e Emprego é o responsável por estabelecer sistemática da fiscalização, como geração de dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

Quadro 2 – Percentuais obrigatórios de Pessoas com Deficiência nas organizações

Quantidade Empregados	Percentual
Até 200	2%
de 201 a 500	3%
de 501 a 1.000	4%
de 1001 em diante	5%

Fonte: Brasil, (1991).

A Constituição Federal proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do portador de deficiência. Segundo Baars (2009) uns dos principais fatores que interferem negativamente no aumento de oportunidades de emprego para a pessoa com deficiência é, certamente, a discriminação que essas pessoas enfrentam, até mesmo dentro da organização por seus colegas de trabalho. Não se trata de uma discriminação por maldade, mas um preconceito de que essas pessoas não são capazes e prejudicarão a produtividade da organização. O portador de deficiência é o último a ser contratado e o primeiro a ser demitido, sendo que sua faixa salarial é, em média, menor que a de seus colegas de profissão (Maciel, 2000).

Caberia a capacitação de profissionais de todas as áreas dentro da organização para o recebimento e atendimento das pessoas com algum tipo de deficiência, dando o amparo e atenção necessária para o desempenho de suas atividades, pois o despreparo entre os profissionais da área agrava o quadro social (Omote, 2006). De acordo com Tanaka & Manzini (2005) além de fatores individuais, econômicos e sociais, um outro aspecto que dificultaria a inserção da pessoa com deficiência no trabalho, apontado pela literatura científica, é a falha no processo de formação e qualificação profissional.

Redig & Glat (2017) destacam que apesar do incentivo da legislação brasileira e da crescente conscientização da opinião pública ao fato de que pessoas com deficiência têm direito e condições de trabalhar, muitos desafios precisam ser enfrentados para garantir inclusão profissional das pessoas com deficiência. De acordo com os autores, os empregadores apontam dificuldade em encontrar uma pessoa com deficiência que esteja preparada para atender aos requisitos dos postos de trabalho disponíveis. Outro ponto alegado pelos empregados é que não há recursos humanos especializados para capacitar funcionários com deficiência recém-admitidos.

Essas barreiras impactam nas chances que pessoas com deficiência ao disputarem ocupações com as pessoas que não apresentam deficiências. O estudo de Neri (2017) aponta que em ocupações gerais, as pessoas com deficiência possuem um terço das chances que as demais pessoas possuem para conseguir uma ocupação.

Cabe ressaltar que o momento atual contempla avanços na proteção aos deficientes. Há indicativos promissores no tocante à inserção laboral das pessoas com deficiência no Brasil, mesmo que oriundos de um sistema punitivo somado a um sistema premiativo de contratação. No entanto, ainda há muito a ser feito, não apenas para que as previsões normativas tenham eficácia, mas também para que sejam aperfeiçoadas em busca da inclusão das pessoas com deficiência (Dilkin & Veronese, 2019).

3 MÉTODOS

Este trabalho é o resultado de uma pesquisa documental, com a coleta de dados em fontes primárias, que são os questionários desenvolvidos e aplicados pelo FGVces (Centro de Estudos em Sustentabilidade (GVCes) da Escola de Administração de Organizações de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas), que servem de base para a seleção das organizações listadas na B3 integrarem a carteira do ISE. Foram consultadas então as respostas disponibilizadas pelas organizações reconhecidas em 2017 com as melhores práticas em sustentabilidade Empresarial, disponível no site do ISE (2018). A amostra é composta por 30 organizações, apresentando também respostas de organizações subsidiárias (controladas), totalizando 48 respostas. A carteira atual entrou em vigor em 08 de janeiro de 2018 com vigência até 04 de janeiro de 2019.

Foi realizada uma análise qualitativa com intuito de descrever o desempenho aos critérios de dimensão social, com foco no critério IV - Cumprimento Legal, indicador 10- Público Interno das ações das organizações em relação às medidas adotadas para a inclusão e o cumprimento da lei 8.213/91, artigo 93, que garante a contratação de PCD em organizações com 100 ou mais funcionários. A análise é realizada a partir das respostas fornecidas pelas organizações a um questionário referente aos compromissos com princípios e direitos fundamentais na relação de trabalho com pessoas com deficiência.

Nesse contexto, esta pesquisa se classifica como descritiva, pois descreve o atual cenário da inserção das PCD no mercado de trabalho pelas organizações que compõem a 13ª carteira ISE da B3. As organizações selecionadas para compor a carteira do ISE no ano de 2017 atenderam ao convite enviado às emissoras dos 200 papéis mais líquidos da B3, no qual foram selecionadas até o máximo de 40 organizações, que se destacaram por se diferenciarem positivamente das demais quanto às estratégias, políticas e práticas relacionadas à sustentabilidade que declaram adotar.

Os questionários ISE 2017 apresentam questões com assuntos referentes aos quatro critérios de dimensões sociais (política, gestão, desempenho, cumprimento legal) possuindo oito questões relevantes para análise referente à inserção laboral e trabalhista de pessoas com deficiência, sendo as questões 1, 1.1, 1.3, 8, 9 e 32 e 33 e 39, que apresentam ênfase na gestão, desempenho, política e compromisso da organização referente às medidas adotadas pela organização para promover empregabilidade e a valorização de pessoas com deficiências.

Quadro 4 - Questões analisadas sob critérios de Dimensão Social

C	I	P	QUESTIONAMENTOS ISE 2017
1	1	1	Temas para os quais a organização possui compromisso formal, como o Combate à prática de discriminação em todas as suas formas (DI) e Valorização da diversidade (DV)
		1.1	Indicação de que forma este compromisso é expresso de acordo com a PERGUNTA 1.
		1.3	Indicação das opções adotadas para sua divulgação ampla dos compromissos expressos na PERGUNTA 1.
2	4	8	Se a organização promove o engajamento do seu público interno, incluindo funcionários diretos e trabalhadores terceirizados, no combate a qualquer prática de discriminação em matéria de emprego e ocupação.
		9	Compromisso com a valorização da diversidade em matéria de emprego e ocupação onde abrange algumas atividades, como exemplo de ação seria oferecer oportunidades de desenvolvimento de liderança para mulheres, negros, pessoas com deficiência e outros

3	7	32	Indicação das medidas adotadas pela organização visando promover a empregabilidade de pessoas com deficiência.
		33	Se a organização possui infraestrutura de acordo com as normas de acessibilidade presentes na NBR 9050/ABNT.
4	10	39	Se a organização cumpre a legislação relativa à contratação de pessoas com deficiência.

Fonte: adaptado de ISE-B3, 2018.

Legenda: C = Critérios; I = Indicador; P = Pergunta.

A partir do Quadro 4, será possível analisar, a partir das respostas das organizações aos questionamentos apresentados, aspectos relacionados à postura adotada para a valorização dessa população e o cumprimento com a legislação pelas organizações pesquisadas.

Está análise será realizada sobre cada uma das empresas que compõe a amostra de forma manual, por meio da utilização do instrumento apresentado no Quadro 4 e com o apoio do software Microsoft Excel. Os dados coletados são analisados e discutidos na próxima seção.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

De acordo com os questionários analisados é possível descrever os compromissos com princípios e direitos fundamentais nas relações de trabalho em quatro critérios sociais (política, gestão, desempenho e cumprimento legal).

Para descrever o índice das práticas de gestão e desempenho social das organizações referente às medidas adotadas para promover a empregabilidade de pessoas com deficiência, foi necessário avaliar os quatro critérios de dimensão social, presentes no questionário, podendo atingir o objetivo da pesquisa, com foco no Critério IV cumprimento legal - Indicador 10, Público interno. Foi então possível identificar os critérios sociais adotados para os quais as organizações possuem compromisso formal, em relação ao combate à prática de discriminação em todas as suas formas (DI) e a Valorização da diversidade (DV).

Os temas apontados nesta pergunta constam das principais convenções da OIT (organização Internacional do Trabalho) e de outros acordos internacionais, no qual tem por objetivo avaliar o engajamento da organização no enfrentamento destas questões DI e DV, ainda que elas não estejam diretamente relacionadas à organização.

Em relação a questão 1, observa-se que todas as organizações e suas subsidiárias (controladas) possuem compromisso formal em relação ao tema combate à prática de discriminação e valorização da diversidade em todas as suas formas. Observa-se que no ano de 2016 para 2017 apenas a organização Braskem S.A passou a assumir o compromisso formal com valorização da diversidade (DV), pois no ano de 2016 só havia compromisso formal com relação ao combate a prática de discriminação em todas as suas formas (DI). Desse modo, em 2017 passou a fazer parte das demais organizações listadas que adotam com o compromisso com os princípios e direitos fundamentais nas relações de trabalho de acordo com o critério I - Política. A Natura além de responder à questão, publicou no questionário um comentário, no qual afirma ter tomado como base para a respostas conteúdos documentados nos códigos de conduta Fornecedor e Colaborador e Política de Valorização da Diversidade Natura.

Em relação à forma que estes compromissos são expressos, verificou-se na questão 1.1 que apenas a organização Braskem S.A não adota nenhum tipo de compromisso tendo expresso no assunto o tema combate à prática de discriminação e valorização da diversidade em todas as suas formas. Porém a organização adota compromissos formais em outros temas presente no questionário como Erradicação do Trabalho Infantil, Prevenção do Assédio Moral e do Assédio Sexual. Observou-se que a Cielo S.A e as Lojas Renner S.A expressam apenas no código de conduta. Já a MRV Engenharia e Participações, em sua política corporativa, contempla o tema DI e DV, diferente da organização Lojas Americanas S.A que expressa seus compromissos por meio do Código de Conduta e Adesão Formal ou Declaração Pública relativa a compromissos e iniciativas voluntárias sobre o tema relacionado.

De acordo com informações passadas pelas organizações, as mesmas devem apresentar o Código de Conduta, a Política Corporativa ou Documento oficial da organização de formalização da adesão/declaração que mencione explicitamente os temas das respostas. Não é aceito documentos que sejam aplicáveis apenas aos empregados diretos, caso não haja registro específico aos terceirizados, deve a organização apresentar evidência complementar de que o disposto no documento principal, pois também se aplica aos terceirizados.

Ao analisar a questão 1.3, foi possível verificar quais as opções adotadas pelas organizações (para aquelas possuem compromisso formal) para a divulgação dos compromissos expressos de forma ampla, inclusive versões adaptadas para públicos com necessidades específicas de acessibilidade, que está previsto no Decreto no. 6.949/2009, que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Esta Norma estabelece critérios e parâmetros técnicos a serem observados quando do projeto, construção, instalação e adaptação de edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos às condições de acessibilidade.

Para a divulgação nos processos de comunicação com relação ainda sobre o combate à prática de discriminação em todas as suas formas e a Valorização da diversidade, todas as organizações listadas que compuseram a amostra em 2017 adotam como opção a Publicação na área de livre acesso do website da organização e Promoção de ações visando chamar a atenção e facilitar a compreensão, considerando peculiaridades e interesses específicos de diferentes partes interessadas.

Por meio da opção “Publicação de versões adaptadas para públicos com necessidades específicas de acessibilidade” não adotam essa opção apenas organizações AES Tiete Energia S.A, Braskem S.A, Eletropaulo Metrop. Elet. São Paulo S.A, Fibria Celulose S.A, Light Serviços De Eletricidade S.A, MRV Engenharia E Participações S.A, Telefônica Brasil S.A, Weg S.A e Natura Cosméticos, que complementa em comentário que “Foram considerados nesta resposta os conteúdos documentados nos Códigos de Conduta Fornecedor e Colaborador disponível no site da organização”.

Verificou-se relevante para a pesquisa a questão de número 8, que mantém ainda a aplicação dos compromissos com princípios e direitos fundamentais nas relações de trabalho, relacionada ao critério II – Gestão, indicador 4, no qual traz o questionamento se organização promove o engajamento do seu público interno, incluindo funcionários diretos e trabalhadores terceirizados, no combate a qualquer prática de discriminação em matéria de emprego e ocupação e considerando que a eliminação de todas as formas de discriminação, e que requer não apenas políticas inclusivas nos processos de contratação, promoção e carreira, mas também a eliminação de barreiras culturais e comportamentais no ambiente de trabalho.

Entre as 48 organizações que responderam à questão aplicada, 47 responderam que sim, promovem o engajamento do seu público interno ao combate a qualquer prática de discriminação em matéria de emprego e ocupação, e apenas a organização Engie Brasil Energia S.A não integra as demais.

Realizado um comparativo das respostas do questionário de 2016, organizações que não promoviam o combate entre as práticas de qualquer discriminação passaram no ano de 2017 a fazer parte das organizações que promovem o engajamento de seu público interno ao combate à discriminação, como a Lojas Renner S.A a Telefônica Brasil S.A. Essa descoberta vai ao encontro do estudo de Dilkin & Veroneses (2019) que percebem indicativos promissores no tocante à inserção laboral das pessoas com deficiência no Brasil.

Para responder à questão de número 9 foi dado como exemplo de atividade para as organizações em questão do compromisso com a valorização da diversidade em matéria de emprego e ocupação acima, o acesso ao treinamento, ou seja, um exemplo de ação seria oferecer oportunidades de desenvolvimento de liderança para mulheres, negros, pessoas com deficiência e entre outros.

No qual as respostas foram analisadas com foco no exemplo dado pela B3, ou seja, as atividades com o acesso a treinamento para o desenvolvimento de liderança para pessoas com deficiência. 44 organizações adotam essa atividade como prática para o compromisso com a valorização da diversidade em matéria de emprego e ocupação, e 4 organizações abrangendo outras atividades relacionadas para a valorização da diversidade, como seleção e contratação, promoção, sensibilização dos funcionários diretos e trabalhadores terceirizados para o tema.

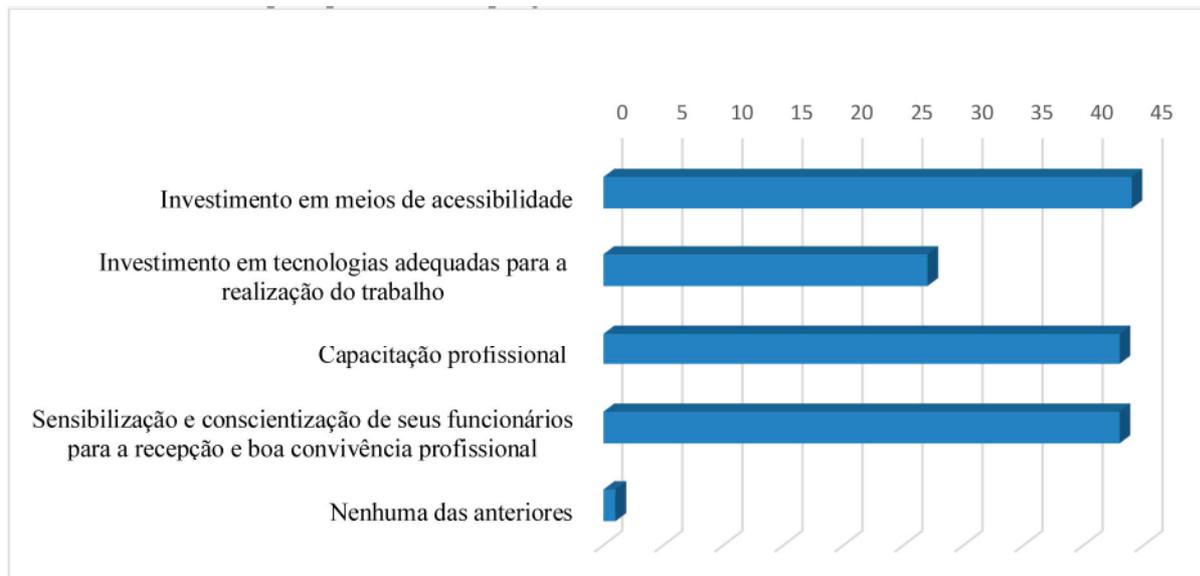
Destaca-se a Natura Cosméticos S.A, listada como uma organização líder no ranking em responsabilidade social no Brasil, traz em comentário que lançado em 2016, a Política de Valorização da Diversidade da organização, que prioriza os temas equidade de gênero e pessoas com deficiência. Acredita que área de diversidade e Inclusão é responsável por garantir que a valorização da diversidade seja um pilar estratégico na cultura da organização. Destacando cada atividade para o compromisso com a valorização, entre eles a seleção: que faz parte da estratégia de diversidade capacitar e sensibilizar a área de atração nos temas de valorização da diversidade e seleções acessíveis. A promoção no qual seus processos são acessíveis e focados no mérito e competência e acessos a treinamentos, que quando necessário são adaptados para os públicos com deficiência.

Com intuito de visar às medidas adotadas pelas organizações quanto seu compromisso em promover a empregabilidade de pessoas com deficiência analisou-se a questão de número 32. Esta pergunta busca compreender a intenção da organização em relação à empregabilidade de pessoas com deficiência, os esforços voltados para o bom aproveitamento dessa mão de obra e a proporcionalidade desse grupo em relação ao quadro total de funcionários, tendo em vista como análise as respostas para as seguintes intenções voltadas para o bom aproveitamento dessa população.

Verificou-se nessa questão, que a maioria das organizações adota algum tipo de investimento e medidas para promover a empregabilidade de pessoas com deficiência, entre as 48 respostas analisadas nas 6 opções de medidas e práticas, 44 relatam que adotam medidas de Investimento em meios de acessibilidade, 27 respostas em Investimento em tecnologias adequadas para a realização do trabalho e 43 em Capacitação profissional e Sensibilização e conscientização de seus funcionários para a recepção e boa convivência profissional, observando-se que as organizações possuem mais de uma intenção em relação a empregabilidade.

Apenas a organização Braskem S.A não promove nenhum tipo de medida para empregabilidade, seja investimentos, capacitação, ações ou até mesmo a sensibilização e conscientização, sendo a única tendo como resposta nenhuma das anteriores.

Gráfico 1 - Medidas para promover empregabilidade de PCD



Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Comparando o exercício anterior de 2016, evidencia que a Braskem S.A não obteve mudanças nas questões de responsabilidade sociais com pessoas com deficiência. Já a B2W Organização Digital, Telefônica Brasil S.A, MRV Engenharia e Participações S.A, e Fibria Celulose S.A passaram a adotar medidas adicionais e o Banco do S.A Brasil, Engie Brasil Energia S.A deixaram de adotar no ano de 2017 algumas medidas para empregabilidade de pessoas com deficiência que eram adotadas no ano de 2016, assim como a Natura Cosméticos S.A deixou de ter como prática de Sensibilização e conscientização de seus funcionários para a recepção e boa convivência profissional de 2016 para 2017.

A Natura Cosméticos S.A adiciona o comentário ao seu questionário que busca assegurar espaços, equipes de trabalho, equipamentos adequados aos diversos perfis profissionais, no qual projetam um ambiente de trabalho amplamente acessível.

A pesquisa por meio da questão social de número 33 aponta que apenas as Lojas Renner S.A e MRV Engenharia não possuem infraestrutura de acordo com as normas de acessibilidade presentes na NRB 9050/ABNT. Destaca-se que apenas o BCO Santander (Brasil) S.A, Concessionária Ecovia Caminho do Mar S.A, Ecoporto Santos S.A, Organização Concessionária de Rodovias do Sul S.A - ECOSUL, subsidiárias da organização Ecorodovias, EDP - Comercialização e Serviços de Energia LTDA possuem infraestrutura de acordo com as normas de acessibilidade. Já as 40 organizações restantes relatam que estão de parcialmente acordo com a norma.

Considerando a situação efetiva dos quadros da organização em todas suas unidades, na data de referência do questionário, pode-se verificar que o conjunto das organizações analisadas, apenas 25 cumprem com a legislação relativa à contratação de pessoas com deficiência, de acordo com a exigência da lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991 tais como apresentado no Quadro 5.

Quadro 5 – Conformidade à Lei Nº 8.213/91 das respondentes ao ISE-B3 2017

Organizações em Conformidade	Organizações em Não Conformidade	
<ol style="list-style-type: none"> 1 AES Tiete Energia S.A. 2 B2W Organização Digital 3 Bradesco Seguro S.A. 4 Banco do Brasil S.A. 5 Banco Santander (Brasil) S.A 6 Concessionária de Rodovia Presidente Dutra S.A 7 Rodonorte - Concessionária de Rodovias Integradas S.A 8 Rodovias Integradas do Oeste S.A 9 CELESC Distribuição S.A 10 CEMIG Distribuição S.A 11 CEMIG Distribuição S.A 12 Organização Paulista de Força e Luz 13 Organização Piratininga de Força e Luz 14 CPFL Geração de Energia S.A 15 Rio Grande Energia S.A 16 Concessionária das Rodovias Ayrton Senna e Carvalho Pinto S.A 17 Concessionária Ecovia Caminho do Mar S.A 18 Concessionária Ecovias dos Imigrantes S.A 19 Ecoporto Santos S.A 20 Ecosul - Organização Concessionária de Rodovias do Sul S.A 21 Itau Unibanco Holding S.A 22 Itau Unibanco Holding S.A (Controlada) 23 Light Serviços de Eletricidade S.A 24 Lojas Americanas S.A 25 Natura Cosméticos S. A 	Em processo de Conformidade (TAC)	
	<ol style="list-style-type: none"> 1 Braskem S.A. 2 Copel Distribuição S.A. 3 Copel Geração e Transmissão S.A 4 Cielo S.A. 5 Duratex S.A. 6 Eletropaulo Metrop. Elet. São Paulo S.A. 7 Engie Brasil Energia S.A. 8 Fibria Celulose S.A. 9 Klabin S.A. 10 Lojas Renner S.A. 11 Telefônica Brasil S.A 12 Tim Celular S.A. 	
		Adotam práticas, mas não atendem a lei
		<ol style="list-style-type: none"> 1 Bco Bradesco S.A. 2 Concessionária de Rodovias do Oeste de São Paulo – Via Oeste S.A. 3 Concessionária do Sistema Anhanguera - Bandeirantes S.A. 4 Rodovia das Cataratas S.A.- Ecocataratas 5 Bandeirante Energia S.A. 6 Espírito Santo Centrais Elétricas S.A. 7 Porto do Pecém Geração de Energia S.A. 8 Fleury S.A. 9 MRV Engenharia e Participações S.A 10 Weg S.A.
		Não se aplica (controlada no exterior)
		1 EDP - Comercialização e Serviços de Energia Ltda.

Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Observou-se que mesmo as organizações que possuem infraestrutura parcial de acordo com as normas de acessibilidade presentes na NBR 9050/ABNT, elas não cumprem a lei 8.213/91, artigo 93. Dentre elas estão o Banco Bradesco S.A, a Concessionária de Rodovias do Oeste de São Paulo S.A, a Concessionária do Sistema Anhanguera - Bandeirantes S.A, Rodovia das Cataratas S.A - Ecocataratas, Espírito Santo Centrais Elétricas S.A, Porto do Pecém Geração de Energia S.A, Fleury S.A e WEG S.A, que não possuem infraestrutura nem parcialmente. A MRV Engenharia e Participações S.A e as Lojas Renner S.A estão em processo de atendimento a termo de ajustamento de conduta (TAC) e já a organização Bandeirante Energia S.A é a única organização que está de acordo com as normas de acessibilidade que não está cumprindo a lei de cotas.

Essas descobertas vão ao encontro do estudo de Redig & Glat (2017) em que destacam os muitos desafios que precisam ser enfrentados para garantir inclusão profissional das pessoas com deficiência, entre eles o não preparo das organizações para receber essas pessoas com deficiências, seja

em relação a estrutura, bem como aos recursos humanos especializados para capacitar funcionários com deficiência recém-admitidos.

A Natura Cosméticos S.A além de estar dentro das organizações que cumprem com a legislação, evidencia que está acima do percentual estabelecido em lei (5%), com metas de chegar a 8% 2020, hoje se encontrado com 5,8%. Observa-se que a organização EDP - Comercialização e Serviços de Energia S.A não estão sujeitas à legislação em pauta, por se tratar de controlada localizada fora do Brasil.

A Fibria Celulose S.A que está em processo de ajustamento de conduta e alega que está dentro da cota de PCD, inclui em sua resposta que possui dificuldade de contratação na Fibria M/S, no qual está localizada sua Unidade Mato Grosso do Sul, pois existe falta de mão-de-obra na localidade. A falta de qualificação profissional pode ser vista como um empecilho para contratação de pessoas com deficiência, inclusive a falta de acessibilidade, pois a pesquisa traz que apenas seis organizações possuem infraestrutura de acordo com as normas de acessibilidade presentes na NBR 9050/ABNT, o restante de forma parcial da norma ou não possui.

Das demais organizações, 22 responderam que não estão seguindo as normas da legislação, porém 12 relataram que não, mas estão em processo de atendimento a termo de ajustamento de conduta (TAC) que tem por finalidade de impedir a continuidade da situação de ilegalidade, reparar o dano ao direito coletivo.

Os achados dessa pesquisa corroboram a afirmação de Dilkin & Veroneses (2019) em que atribuem os avanços na proteção aos deficientes a um sistema punitivo somado a um sistema premiativo de contratação, indicando que as organizações têm buscado atender a legislação, sendo por isto que têm tido maior inclusão de pessoas com deficiência.

5 CONCLUSÕES

No ISE-B3, destacam-se, particularmente na “Dimensão Social”, as condições de trabalho, o respeito aos direitos humanos, valorização da diversidade, combate à discriminação, e a sua própria atuação na sociedade. Entende-se que as organizações participantes do ISE-B3 são capazes de estabelecer e manter um relacionamento mutuamente positivo com grupos sociais, incluindo a sua responsabilidade na oportunização da inclusão social e trabalhista de pessoas com deficiência.

O objetivo da pesquisa proposto referente a descrever como as organizações que compõem a carteira do ISE 2017 da B3 evidenciam as ações de inclusão social e inserção laboral das pessoas com deficiência conforme o artigo 93 da lei 8.213/91, foi alcançado, ao apresentar na discussão de resultados, diversas análises das respostas aos quesitos específicos relacionados com o tema, conforme listados no quadro 3, relacionando os critérios, indicadores e respectivas perguntas e assim, foi possível identificar e listar as organizações em conformidade e não conformidade com a legislação em questão, conforme descrito no quadro 4.

Foram identificadas as organizações selecionadas no ISE 2017 da B3, que tiveram reconhecimento de comprometimento com práticas das responsabilidades sociais na organização. A partir das respostas apresentadas por essas organizações nos respectivos questionários desenvolvidos pelo FGVces para a B3, que servem de base para a seleção das organizações para compor o índice

ISE-B3, foram identificadas as ações das organizações analisadas para atender às demandas legais de inclusão social e trabalhista de Pessoas com Deficiência.

A análise apontou que há um esforço por parte das organizações em adotar medidas para cumprir com sua responsabilidade social, já que as participantes se destacam por se diferenciarem positivamente das demais quanto às estratégias, políticas e práticas relacionadas à sustentabilidade que declaram adotar. No entanto, cabe ressaltar que as empresas não tem conseguido atender todos os itens relacionados às ações de inclusão social e inserção laboral das pessoas com deficiência conforme o artigo 93 da lei 8.213/91.

A pesquisa aponta que das 48 respostas disponibilizadas, 25 organizações (incluindo controladas) responderam que cumprem a legislação em questão; 12 organizações declararam que não cumprem, mas que estão em processo de Atendimento a Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), que é um documento utilizado pelos órgãos públicos para o ajuste de conduta, ou seja, o signatário do TAC se compromete a ajustar alguma conduta considerada ilegal e passar a cumprir a lei. Ocorre que 11 organizações não assumem que cumprem a legislação nem ao menos estão em processo de ajuste de conduta.

Outras 10 organizações, que também estão em situação irregular na data de referência do questionário, declaram adotar práticas e medidas em questões de responsabilidade sociais com pessoas com deficiência, seja em relação ao combate à discriminação, acessibilidade, valorização da diversidade, ou possuindo compromissos com essa parcela da população, de alguma forma. Por fim, para uma organização não se aplicava a legislação, visto que é controlada no exterior.

A pesquisa evidenciou que a maioria das organizações promovem o engajamento do seu público interno no combate a qualquer prática de discriminação em matéria de emprego e ocupação, no qual se destaca a importância de se investir em profissionais capacitados para receber as pessoas com deficiência que estão ingressando no mercado de trabalho.

Pode-se concluir que o questionário do ISE-B3 é um instrumento de gestão que possibilita às organizações prestarem contas à sociedade, tanto do aproveitamento e gerenciamento dos recursos humanos, mediante indicadores laborais, sociais e de corpo funcional, bem como dos recursos naturais e econômicos, sendo possível evidenciar seu desempenho com a responsabilidade social, como uma organização sustentável.

Como limitações, cabe destacar o processo de coleta e análise dos dados que ocorreram apoiados no instrumento baseado no Quadro 4. Ou seja, coube aos pesquisadores identificarem informações que indicasse o cumprimento ou não pelas empresas dos itens relacionados à legislação em questão. É possível que ações apresentadas pelas empresas não tenham sido consideradas pelos pesquisadores como relevantes a ponto de considerar como atendido determinado item do Quadro 4.

Sugere-se, para futuras pesquisas deste tema, verificar quais as dificuldades que as organizações em situação irregular estão encontrando para promover a empregabilidade das Pessoas com Deficiência, pois as mesmas deixam documentado que adotam de alguma forma práticas positivas para a inserção de pessoas com deficiência.

REFERÊNCIAS

- B3 Brasil Bolsa Balcão. (2018). *Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)*. Recuperado a partir: http://www.bmfbovespa.com.br/pt_br/produtos/indices/indices-de-sustentabilidade/indice-de-sustentabilidade-Empresarial-ise.htm.
- Baars, R. (2009). *Análise Sobre a Reserva de Vagas para Pessoas com Deficiência*. Brasília, DF: *Câmara dos Deputados*. Recuperado a partir: <http://bd.camara.gov.br>.
- Barbieri, J. C. & Cajazeira, J. E. R. (2016). *Responsabilidade Social Empresarial E Organização Sustentável*. São Paulo: Saraiva.
- Brasil. Congresso Nacional. Lei nº 8.213/91, de 24 de julho de 1991. (1991). *Dispõe Sobre Os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*. D.O.U, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Recuperado a partir: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm.
- Brasil. Constituição (1988). (2016). *Emendas constitucionais de Revisão nº 91, de 18 de fevereiro de 2016*. Recuperado a partir: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm.
- Brasília. (2018). A ONU e as pessoas com deficiência. Organização das Nações Unidas no Brasil. Recuperado a partir: <https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia>.
- De Luca, M. M. M. (2005). Responsabilidade Social: um diferencial competitivo para as organizações. *Revista Brasileira de Contabilidade*. Brasília, DF, nº 152 mar./abr., p. 25 a 34. Recuperado a partir: <http://rbc.cfc.org.br/index.php/rbc/article/view/530>.
- Dilkin, R. R. B. & Veronese, O. (2019). Olhar críticos sobre as políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Jurídica (FURB)*, v. 23, n. 51, p. 7885.
- Jesus, T. A., Sarmiento, M. & Duarte, M. (2017). Ética e responsabilidade social. dos Algarves: A Multidisciplinary e-Journal, [s.l.], v. 29, p.3-30. *School of Management, Hospitality and Tourism*, University of the Algarve. Recuperado a partir: <http://www.dosalgarves.com/rev/N29/2rev29.pdf>.
- Maciel, M. R. C. (2000). *Portadores de deficiência: a questão da inclusão social*. São Paulo em Perspectiva, [s.l.], v. 14, n. 2, p.51-56, jun. Recuperado a partir: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392000000200008.
- Marmelstein, G. (2018). *Cursos de Direitos Fundamentais*. 7. ed. São Paulo: Atlas.
- Milkovich, G. T. & Boudreau, J. W. (2009). *Administração De Recursos Humanos*. São Paulo: Atlas.
- Neri, M. C. (2017). Cotas empregatícias, paraolimpíadas e diversidade na inclusão das pessoas com deficiência na cidade do Rio de Janeiro. *Inclusão Social*, v. 10, n. 2.
- Oliveira, M. A. L de. (2003). *O Modelo ISO 9000 Aplicado a Responsabilidade Social*. Rio de Janeiro: Qualitymark.

- Omote, S. (2006). Inclusão e a questão das diferenças na educação. *Perspectiva*, Florianópolis, v. 24, (número especial), p. 251-272, out. Recuperado a partir: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/viewFile/10589/10117>.
- Redig, A. G. & Glat, R. (2017). Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, v. 25, n. 95, p. 330-355.
- Soares, S. V., Ebsen, K. S., Vargas, A. de B. & Casagrande, M. D. H. (2010). A utilização do balanço social como ferramenta de verificação da aplicação da lei nº 8213/91: um estudo multi-caso das instituições financeiras brasileiras com ações negociadas na Bovespa. *Rgsa - Revista de Gestão Social e Ambiental*, Santa Catarina, v. 4, n. 3, p.3-17, set./dez. Recuperado a partir: <https://rgsa.emnuvens.com.br/rgsa/article/view/323>.
- Tanaka, E. D. O. & Manzini, E. J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, [s.l.], v. 11, n. 2, p.273-294, ago. Recuperado a partir: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141365382005000200008&script=sci_abstract&tlng=pt.
- Toldrá, R. C. (2009). Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade*. São Paulo, v. 20, n. 2, p. 110-117, maio/ago. Recuperado a partir: <http://www.periodicos.usp.br/rto/article/view/14064>.
- Trasferetti, J. (2009). *Ética e Responsabilidade social*. São Paulo: Alínea.
- Vellani, C. L. (2011). *Contabilidade e Responsabilidade Social: integrando desempenho econômico, social e ecológico*. São Paulo: Atlas.

Dados dos Autores:

Karoline da Silva de Aguiar

 <https://orcid.org/0000-0002-3819-5320>

Graduada em Ciências Contábeis pela Faculdade de Tecnologia Nova Palhoça da UNIGRANRIO. Palhoça, Santa Catarina, Brasil. E-mail: karolineaguiars@hotmail.com.

Joel Gregório Perozo Vasquez

 <https://orcid.org/0000-0002-1223-8927>

Mestre em Engenharia e Gestão do Conhecimento pela Universidade Federal de Santa Catarina. Docente da Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL). Palhoça, Santa Catarina, Brasil. E-mail: professor.joel@gmail.com.

Ernando Fagundes

 <http://orcid.org/0000-0002-8348-8771>

Mestre em Contabilidade pela Universidade Federal de Santa Catarina. Docente na Faculdade de Tecnologia Nova Palhoça da UNIGRANRIO). Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. E-mail: fagundes.ernando@gmail.com.

Como citar este artigo:

De Aguiar, K. S., Vasquez, J.G. P., & Fagundes, E. (2021). Inclusão Social e Trabalhista das Pessoas com Deficiência: Estudo nas Organizações do Ise-2017 da B3. *AOS - Amazônia, Organizações e Sustentabilidade*. 10(1). <http://dx.doi.org/10.17648/aos.v10i1.2037>