



CONCORRÊNCIA E INCLUSÃO: O PAPEL TRANSFORMADOR DAS EMPRESAS NA SOCIEDADE

COMPETITION AND INCLUSION: THE TRANSFORMATIVE ROLE OF COMPANIES IN SOCIETY

Maria Inês Vasconcelos¹

Resumo

O presente artigo aborda a relação entre concorrência e inclusão, destacando o papel crucial das empresas na promoção da diversidade. O conceito ESG (Ambiental, Social e Governança) direciona as empresas para considerar não apenas o lucro, mas também seu impacto social e ambiental. No Brasil, apesar do número crescente de matrículas de pessoas com deficiência, apenas 1% está empregado, revelando um desafio na inclusão no mercado de trabalho. Empresas que promovem a diversidade colhem benefícios, impulsionando inovação e atraindo talentos diversos. O cumprimento do ESG e a criação de políticas de inclusão robustas são essenciais para uma sociedade mais igualitária.

Palavras chave: Concorrência, Inclusão, Empresas, ESG (Ambiental, Social e Governança), Diversidade.

Abstract

This article addresses the relationship between competition and inclusion, highlighting the crucial role of companies in promoting diversity. The ESG (Environmental, Social and Governance) concept directs companies to consider not only profit, but also their social and environmental impact. In Brazil, despite the growing number of enrollments of people with disabilities, only 1% are employed, revealing a challenge in inclusion in the job market. Companies that promote diversity reap benefits, driving innovation and attracting diverse talent. Compliance with ESG and the creation of robust inclusion policies are essential for a more equal society.

Keywords: *Competition, Inclusion, Companies, ESG (Environmental, Social and Governance), Diversity.*

1

¹ VASCONCELOS, Maria Inês Advogada. Graduada em Direito pela UFMG e Pós graduação em Direito Empresarial pela PUC MINAS. Master in Advanced Technologies in Education pela Must University-USA.



1. Introdução

Na atualidade, o intrincado vínculo entre a competitividade das empresas e a promoção da inclusão social assume um papel central nas discussões que abrangem a responsabilidade social corporativa. Nesse contexto, o conceito ESG, abrangendo as esferas Ambiental, Social e de Governança, emerge como um guia orientador para as organizações na ampliação do escopo de suas avaliações e na tomada de decisões. A notável complexidade de assegurar a inclusão de indivíduos com deficiência no mercado de trabalho destaca-se como um desafio premente, destacando a necessidade de adotar uma abordagem mais abrangente e holística em relação a essa questão.

2. Caracterização das Empresas

As empresas contemporâneas enfrentam um imperativo que transcende seu papel tradicional como meros agentes econômicos. Elas são convocadas a desempenhar um papel transformador na construção de uma sociedade que seja não apenas economicamente próspera, mas também socialmente justa e ambientalmente sustentável. Esse chamado transcende os imperativos estritamente econômicos e financeiros que historicamente dominaram o cenário empresarial. As organizações, ao abraçarem essa missão ampliada, assumem responsabilidades mais profundas e abrangentes que vão muito além da busca pelo lucro financeiro. Elas incorporam compromissos significativos com a comunidade em que operam e com o meio ambiente que compartilhamos, reconhecendo que seu impacto transcende as fronteiras do mundo dos negócios. Assim, a visão empresarial contemporânea busca um equilíbrio entre a prosperidade econômica, a justiça social e a sustentabilidade ambiental, reconhecendo que esses três pilares são interdependentes e essenciais para a construção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva e equitativa.

3. Caracterização das Instituições Educacionais

As instituições educacionais desempenham um papel fundamental e multifacetado na sociedade, moldando não apenas o desenvolvimento intelectual, mas também a preparação de indivíduos para uma entrada bem-sucedida no mercado de trabalho. Essas instituições carregam o peso da responsabilidade de garantir que seus alunos estejam adequadamente preparados para atender às demandas dinâmicas e complexas das empresas e da sociedade como um todo.

A responsabilidade das instituições educacionais vai além da simples transmissão de conhecimento; inclui a missão de cultivar uma força de trabalho altamente qualificada e adaptável, capaz de contribuir eficazmente para a economia e a sociedade em geral. Esta missão adquire uma dimensão especial quando se trata de alunos com deficiência, onde a

garantia da igualdade de oportunidades e o acesso a uma educação inclusiva se tornam imperativos incontestáveis.

Nesse contexto, a educação inclusiva emerge como um elemento fundamental. Ela requer a adaptação dos métodos de ensino e infraestrutura para acomodar as necessidades individuais dos alunos com deficiência, de modo a garantir que eles possam adquirir as competências e conhecimentos necessários para ingressar no mercado de trabalho em igualdade de condições. Além disso, a formação adaptativa, que se concentra na personalização do currículo e no desenvolvimento de habilidades práticas, desempenha um papel crucial na preparação de alunos com deficiência para a vida profissional. Assim, as instituições educacionais têm a responsabilidade de desempenhar um papel central na promoção da inclusão e na formação de profissionais qualificados, independentemente de suas capacidades físicas ou cognitivas.

4. Barreiras Atitudinais

No caminho rumo à inclusão efetiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, as barreiras legais representam apenas uma parte do desafio. Além das disposições legais que buscam garantir a igualdade de oportunidades, as barreiras atitudinais surgem como obstáculos igualmente relevantes e, por vezes, mais difíceis de transpor. Essas barreiras residem nas percepções, atitudes e preconceitos arraigados que persistem na sociedade e nos ambientes de trabalho.

A mudança de mentalidades e atitudes é uma etapa crucial para a plena inclusão. Conscientização, sensibilização e educação emergem como ferramentas essenciais na eliminação dessas barreiras atitudinais. A conscientização envolve a disseminação do conhecimento sobre as questões relacionadas às pessoas com deficiência, desafiando estereótipos e preconceitos. A sensibilização, por sua vez, busca criar empatia e compreensão, incentivando as pessoas a adotar perspectivas mais inclusivas. A educação desempenha um papel fundamental ao promover a compreensão das necessidades e capacidades das pessoas com deficiência, incentivando a aceitação e valorização de sua diversidade.

Dessa forma, a superação das barreiras atitudinais exige um esforço contínuo e abrangente, que vai além das obrigações legais e se baseia na construção de uma cultura mais inclusiva e diversificada. Conscientizar e sensibilizar as pessoas para a importância da igualdade de oportunidades, independentemente das capacidades físicas ou cognitivas, é um passo fundamental na construção de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos e equitativos.

5. O Benefício da Prestação Continuada

A Prestação Continuada (BPC) desempenha um papel de destaque como um instrumento social que visa facilitar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Este programa representa um importante suporte financeiro direcionado às famílias que têm membros com deficiência. O BPC tem o potencial de atuar como um

incentivo significativo para a inclusão efetiva e para a promoção da igualdade de oportunidades.

O BPC é um programa de transferência de renda destinado a pessoas com deficiência e idosos em situação de vulnerabilidade socioeconômica. Ao fornecer auxílio financeiro a essas famílias, o programa visa reduzir a desigualdade e promover a qualidade de vida das pessoas com deficiência. Em relação ao mercado de trabalho, o BPC pode representar um estímulo valioso para que as pessoas com deficiência busquem a inclusão no ambiente profissional.

Uma das maneiras pelas quais o BPC pode facilitar a inclusão no mercado de trabalho é oferecendo um suporte financeiro que alivia as pressões econômicas enfrentadas por famílias que cuidam de membros com deficiência. Isso permite que essas famílias tenham mais flexibilidade para investir em educação, treinamento e adaptações necessárias para facilitar a entrada ou a permanência de um membro com deficiência no mercado de trabalho.

Além disso, o BPC pode agir como um incentivo para que empresas considerem ativamente a inclusão de pessoas com deficiência em suas equipes, pois o benefício pode fornecer uma camada adicional de segurança financeira para os empregados com deficiência. Isso pode reduzir as preocupações relacionadas à estabilidade financeira e, ao mesmo tempo, promover a diversidade no local de trabalho.

No entanto, é importante notar que o BPC deve ser combinado com outras medidas de apoio e políticas de inclusão para alcançar seu potencial máximo na promoção da inclusão no mercado de trabalho. A colaboração entre o setor público, o setor privado e a sociedade civil, é fundamental para criar um ambiente em que as pessoas com deficiência possam não apenas acessar o mercado de trabalho, mas também prosperar e contribuir de maneira significativa para a sociedade. Portanto, o BPC representa um importante recurso para promover a inclusão, mas seu sucesso requer uma abordagem integrada e um compromisso contínuo com a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

6. Treinamentos e Qualificações Fornecidos pela Empresa

O compromisso das empresas com a inclusão não se limita apenas à contratação de pessoas com deficiência; vai além, abrangendo a capacitação e o desenvolvimento profissional desses funcionários. Nesse contexto, as empresas desempenham um papel de importância crucial na formação e qualificação de seus colaboradores, independentemente de suas capacidades físicas ou cognitivas. Isso se reflete na criação de programas de treinamento personalizados e adaptados às necessidades específicas desses profissionais.

A oferta de treinamentos adaptados é um passo fundamental para promover a inclusão. Isso significa que as empresas não apenas reconhecem a importância de fornecer oportunidades de trabalho, mas também de capacitar seus funcionários com deficiência para que possam desempenhar suas funções de maneira eficaz e produtiva. Esses programas de treinamento são projetados para atender às necessidades individuais,

levando em consideração qualquer adaptação necessária, como tecnologia assistiva ou ajustes no ambiente de trabalho.

Além disso, os treinamentos personalizados visam desenvolver habilidades específicas que são compatíveis com as demandas do mercado. Isso não apenas permite que os funcionários com deficiência desempenhem suas funções de maneira competente, mas também lhes proporciona uma oportunidade de crescimento e desenvolvimento profissional contínuo. O acesso a treinamentos adaptados não só beneficia os funcionários com deficiência, mas também enriquece as empresas, à medida que suas equipes se tornam mais diversificadas e capazes de atender a uma variedade de necessidades e desafios.

Ademais, o investimento em treinamento e qualificação personalizados demonstra o compromisso das empresas com a promoção da inclusão e a valorização da diversidade no local de trabalho. Isso não apenas contribui para uma cultura organizacional mais inclusiva, mas também fortalece a reputação da empresa como um empregador que se preocupa com o bem-estar e o desenvolvimento de seus funcionários.

Em suma, os programas de treinamento e qualificação fornecidos pelas empresas desempenham um papel fundamental na promoção da inclusão e no desenvolvimento profissional de funcionários com deficiência. Eles são um componente essencial para garantir que todos os membros da equipe tenham a oportunidade de contribuir plenamente e prosperar em um ambiente de trabalho igualitário e inclusivo.

7. Trabalhadores com Postura Meramente Contratual

Para garantir a inclusão efetiva de trabalhadores com deficiência, as empresas devem adotar uma abordagem que transcende uma mera relação contratual. A simples contratação de funcionários com deficiência não é suficiente; é fundamental promover uma cultura organizacional que valorize a diversidade e a igualdade. Isso implica na criação de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos e acolhedores, onde a postura dos trabalhadores não seja apenas a de cumprir um contrato, mas de contribuir plenamente e prosperar dentro da organização.

A abordagem que vai além do estritamente contratual reconhece que a inclusão não se trata apenas de números ou de cumprir cotas, mas de criar um ambiente onde todas as vozes e perspectivas sejam respeitadas e valorizadas. Isso significa que a empresa deve ir além de cumprir obrigações legais e promover ativamente a diversidade em todos os aspectos de sua operação. Isso inclui não apenas a contratação, mas também a criação de políticas e práticas de recursos humanos que garantam igualdade de oportunidades, bem como a promoção de uma cultura que celebra a diversidade.

Essa abordagem vai ao encontro do reconhecimento de que a inclusão não é apenas um ato benevolente, mas uma estratégia inteligente para o sucesso empresarial. A diversidade de experiências e perspectivas enriquece a tomada de decisões, promove a inovação e impulsiona o desempenho geral da empresa. Trabalhadores que se sentem valorizados e incluídos tendem a ser mais engajados e produtivos, contribuindo de maneira mais significativa para os objetivos da organização.

A criação de ambientes de trabalho inclusivos e acolhedores não é apenas uma responsabilidade social, mas também uma vantagem competitiva. As empresas que adotam essa abordagem não apenas cumprem sua missão social, mas também se posicionam de forma mais atraente no mercado de talentos e melhoram sua reputação perante os clientes e a sociedade em geral.

8. Produtivos Quando em Postos de Sua Competência

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não deve ser vista apenas como uma obrigação ou ação de responsabilidade social. Ela deve ser orientada por uma abordagem estratégica que reconheça o valor intrínseco da diversidade de habilidades e competências. Colocar esses profissionais em posições compatíveis com suas habilidades e competências não apenas beneficia os trabalhadores, mas também potencializa a produtividade e o desempenho geral das empresas.

Ao adotar uma abordagem estratégica para a inclusão, as empresas reconhecem que a diversidade de talentos é um ativo valioso. Cada indivíduo traz consigo um conjunto único de habilidades, experiências e perspectivas. Aproveitar essas diferenças e atribuir tarefas de acordo com as competências individuais permite que as empresas otimizem seu capital humano.

Quando os trabalhadores com deficiência são colocados em posições que estão alinhadas com suas habilidades e competências, eles tendem a ser mais engajados e eficazes em suas funções. Isso não apenas promove a realização pessoal e profissional desses profissionais, mas também melhora a eficiência e a qualidade do trabalho realizado.

Além disso, a alocação estratégica de talentos contribui para um ambiente de trabalho mais harmonioso e colaborativo. A colaboração entre membros da equipe que possuem diferentes pontos fortes e experiências enriquece a resolução de problemas e a inovação. Essa diversidade de perspectivas pode levar a soluções criativas e a uma melhor tomada de decisões.

9. Conclusão

A promoção da inclusão social e laboral de pessoas com deficiência não apenas atende à função social das empresas, mas também é essencial para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva. A implementação eficaz do conceito ESG serve como guia para as empresas, encorajando a adoção de práticas sustentáveis e responsáveis que integrem a inclusão em sua essência. Para superar o paradoxo da inclusão, é fundamental que as empresas atuem proativamente, desenvolvendo políticas e programas robustos e alinhados com a cultura organizacional. Isso contribui para uma sociedade mais igualitária e inclusiva, em consonância com os princípios da Constituição Brasileira. À medida que as empresas abraçam a diversidade e a inclusão, não apenas aprimoram seus próprios resultados, mas também promovem uma transformação positiva em toda a sociedade.

Referências

- Brasil. Ministério da Saúde (MS). Secretaria de Vigilância em Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Política Nacional de Promoção da Saúde [Internet]. Brasília; 2010. [acessado 2013 jul 7]. Disponível em:

http://Bvmsms.Saude.Gov.Br/Bvs/Publicacoes/Politica_Nacional_Promocao_Saude_3ed.Pdf

- Organização das Nações Unidas (ONU). Thematic study on the work and employment of persons with disabilities Genebra: ONU; 2012.

- Baptista EA, Rigotti JI. A população de deficientes no Estado de Minas Gerais: uma análise exploratória a partir dos censos demográficos de 2000 e 2010 Cedeplar: Belo Horizonte; 2013.

- Bardin L. Análise de conteúdo São Paulo: Edições 70; 2011.

- Brasil. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Lei orgânica da assistência social. Diário Oficial da União 1993; dez 8.

- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília (DF): Senado, 1988.