

**XXV CONGRESSO DO CONPEDI -
CURITIBA**

**DIREITOS ESPECIAIS E TUTELA DAS MINORIAS
NA ATIVIDADE EMPRESARIAL**

EDIMUR FERREIRA DE FARIA

MIGUEL KFOURI NETO

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598

Direitos especiais e tutela das minorias na atividade empresarial [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UNICURITIBA;

Coordenadores: Edimur Ferreira De Faria, Miguel Kfourri Neto – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-357-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Direitos Especiais. 3. Tutela das Minorias na Atividade Empresarial. I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34



XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA
DIREITOS ESPECIAIS E TUTELA DAS MINORIAS NA ATIVIDADE
EMPRESARIAL

Apresentação

O Grupo de Trabalho “Direitos especiais e tutela das minorias na atividade empresarial” reuniu no XXV Congresso do CONPEDI, realizado em Curitiba-PR, apresentado pelos respectivos autores.

Os artigos defendidos foram escritos por doutores, doutorandos, mestres e mestrados, individual ou em coautoria com respectivos orientadores ou professores. Os trabalhos são de alto nível, profundidade e discussão adequados e compatíveis com as exigências próprias dos trabalhos científicos. São textos originais contendo novidades nos campos investigados, abordando questões polêmicas e atuais, ainda pouco enfrentadas pela doutrina e jurisprudência pátrias.

Os debates e discussões que se seguiram após as apresentações foram profícuos e relevantes para melhor compreensão das particularidades do temário do GT..

Os textos revelam a diversidade e interdisciplinariedade dos temas debatidos sob a coordenação dos Professores Doutores que este subscrevem.

Mais uma vez o CONPEDI e a sua competente equipe estão de parabéns pela seleção das linhas de pesquisa e organização do evento. Neste particular “organização do evento” merecem reconhecimento a Diretoria, professores e funcionários da UNICURITIBA, que não mediram esforços para proporcionar aos participantes do evento a operante organização adequada e funcional da Universidade.

Espera-se que os leitores encontrem nos textos publicados, subsídios para as suas pesquisas.

Prof. Dr. Edimur Ferreira de Faria, Professor Doutor – PUC Minas

Prof. Dr. Miguel Kfoury Neto, Professo Doutor - UNICURITIBA

ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS – RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE FUNCIONÁRIOS COM DEFICIÊNCIA

ETHICS AND SOCIAL RESPONSIBILITY OF THE COMPANY IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT - RECRUITMENT AND SELECTION OF EMPLOYEES WITH DISABILITIES .

**Elisa de Mattos Leão Prigol Grande
Fabiane Cristina Santana**

Resumo

O presente estudo visa despertar atenção sobre as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência ao buscar uma oportunidade no mercado de trabalho. Em especial sobre a primeira fase, ou seja, da forma com que a abordagem vem sendo realizada pelos responsáveis do setor de recursos humanos. Isto porque a questão vem suscitando discussões sobre o despreparo destes profissionais e as consequências negativas tanto a nível interno quanto externo empresarial. A dura realidade mostra um aumento gradativo de comportamentos ausentes de valores ético-sociais. Neste ambiente de competitividade acelerada torna-se um desafio humanizar condutas que promovam capacidades e não as limitações humanas.

Palavras-chave: Ética e responsabilidade social, Gestão de recursos humanos, Pessoas com deficiência, Compliance

Abstract/Resumen/Résumé

This study aims attention on the difficulties faced by people with disabilities as they seek for an opportunity in the labor market. Especially on the first stage, ie the way the approach is being carried out by those responsible for the human resources department. This is because the issue has raised discussions about the unpreparedness of these professionals and the negative consequences both internal and external business. The harsh reality shows a gradual increase of missing behaviors of ethical and social values. In this fast competitive environment becomes a challenge to humanize behaviors that promote skills and not human limitations.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Ethics and social responsibility, Human resource management, Disabled people, Compliance

1 INTRODUÇÃO

Sem dúvidas, ainda persiste nos dias atuais inúmeras barreiras a serem superadas pelas pessoas com deficiência que buscam uma vaga no mercado de trabalho. Dentre elas, merece destaque o despreparo e a resistência por parte de funcionários do setor de recursos humanos.

De acordo com recente pesquisa do I. Social -Soluções de Inclusão Social (2015, p.34), 67% de 1.519 recrutadores entrevistados admitem que apenas nos casos de necessidade de cumprimento da Lei de Cotas é que se preocupam em oferecer uma oportunidade para pessoas com eficiência. Outro fato apresentado pela pesquisa mostrou que a escolha do candidato não leva em consideração a sua capacidade, mas sim o tipo de sua deficiência.

Diante deste cenário verifica-se ser atual e importante o presente estudo no sentido de compreender os motivos desta triste realidade bem como tentar contribuir de alguma forma para sua mudança.

Sendo assim, a proposta de delimitação do tema consiste em investigar a viabilidade em propor um código de conduta ética direcionado a responsabilidade social no recrutamento e seleção de funcionários com deficiência nas atividades empresarias privadas.

Portanto, os elementos centrais que compõe a pesquisa são: código de ética e responsabilidade social empresarial; setor de recursos humanos; recrutamento e seleção de pessoas com deficiência, *compliance*.

Neste sentido, o problema central vai ser investigar em que medida a implementação de um código sobre a conduta ética e responsabilidade social direcionado aos gestores de recursos humanos poderá efetivamente contribuir para a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações do trabalho?

O método utilizado para o estudo será o dedutivo-dialético partindo de conceitos amplos e abstratos para posterior análise de termos mais específicos.

Para tanto, inicia-se abordando os aspectos que envolvem a responsabilidade social da empresa e sua atuação pautada na ética. A partir deste enfoque, serão descritos conceitos, consequências e entendimentos doutrinários atuais.

Em outro momento, passa-se a detalhar o funcionamento e importância do setor de recursos humanos dentro da empresa abrangendo os desafios no exercício de sua função em especial quanto ao processo de contratação de pessoas com deficiência.

Por fim, será apresentado sugestões para mudança de posturas das organizações privadas com enfoque na implementação de códigos de procedimentos voltados a ética,

responsabilidade social e principalmente a valorização do ser humano a exemplo do sistema de *compliance*.

2 A PROMOÇÃO DA ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA NA ATUALIDADE

Ainda com certa timidez, as empresas brasileiras vêm se interessando em respeitar uma consciência coletiva voltada ao contexto social utilizando-se de procedimentos que valorizem princípios éticos. No mundo dos negócios, pelo menos teoricamente, a atual dinâmica define-se como a “Era da Ética” (MOREIRA, 1999, p. 17).

No mesmo sentido, existe ainda uma preocupação em ultrapassar objetivos puramente econômico-financeiros individualistas em conformidade com os preceitos constitucionais voltados a responsabilidade social.

Para melhor entendimento, passa-se a analisar os referidos termos separadamente.

2.1 ÉTICA EMPRESARIAL

Assunto que desperta interesse desde os mais antigos filósofos até os atuais pensadores, a formação do conceito de ética não se resume a definições rígidas e acabadas. Com isso, não há dúvidas quanto a riqueza de entendimentos e preceitos que envolvem o tema seja no campo filosófico, histórico, sociológico, jurídico entre outros.

Sem a intenção de esgotar a matéria e ciente da importância de todos os estudos, entende-se que a conduta ética deriva de fonte humana. Esta afirmativa é relativizada por defensores da chamada teoria fundamentalista que propõe uma fonte externa absoluta e inquestionável citando como exemplo preceitos religiosos. Muito criticada, esta postura quando seguida de forma radical acaba por paralisar a capacidade de reflexão e questionamento sobre as informações repassadas. Desta forma, julgando-se como verdade absoluta, impõe e limita a liberdade gerando contradições (PIVATTO, 2004, p. 181).

Outra teoria que se destaca é a do utilitarismo, fundado por Jeremy Bentham e posteriormente defendido por John Stuart Mill, defendendo que o comportamento humano ético deve levar em consideração um chamado “bem maior”, significa dizer que na dúvida deve-se optar pela maximização do prazer ou felicidade direcionada a sociedade sem considerar forma

e/ou o número de seres humanos atingidos por esta ação. Em um primeiro momento, aparenta ser o ideal de conduta, porém esta teoria encontra obstáculos quando se questiona como é possível mensurar valores e prazeres, além disso desconsidera direitos individuais (SANDEL, 2015, p. 49).

Em sentido oposto ao utilitarismo está Emanuel Kant com a teoria moral baseada em princípios universais que vai buscar a harmonia entre a liberdade de cada indivíduo com a da coletividade. Acrescenta ainda entender ser importante um contrato social apoiado por um consenso coletivo de princípios de justiça. A dificuldade apontada pelos estudiosos desta teoria é justamente concretizar princípios inquestionáveis que possam ser aplicados uniformemente a todos (SANDEL, 2015, p. 134).

Interessante mencionar também a corrente do relativismo ético onde prioriza a liberdade de escolha de forma que cada um vai agir de acordo com o que entende por certo ou errado. A maior crítica desta postura refere a inconsistência de considerar os juízos morais como relativos em sociedades particulares (WARBURTON, 2007, p.106).

Analisando as mencionadas teorias sobre a ética percebe-se em comum a inclusão da questão moral. Há nítida relação entre ambas e habitualmente são consideradas sinônimos. Porém reconhece-se que a moral diz respeito a um fenômeno social, costumeiro, tradicional sem pretensão absoluta enquanto que a ética permite nortear e refletir filosoficamente ou cientificamente sobre ele.¹

De origem grega e derivado da palavra *ethos*, “modo de ser”, a ética vai representar os princípios e valores morais a respeito de condutas humanas e do meio social em que se vive com enfoque no interesse coletivo.

Reitera-se: independentemente do momento histórico é sempre oportuno e válido discutir este tema pois não há termo inicial ou final para as mudanças e instabilidades morais. Sua aplicabilidade ultrapassa fronteiras e abrange todas as ciências (ALMEIDA, 2009, p. 9).

Partindo destas premissas, no que se refere a lógica da ética empresarial, esta manifesta-se como uma tentativa de implementar na prática expectativas legítimas de comportamentos que afetam não só resultados do ponto de vista material baseado no lucro, mas muito além disso, a sua credibilidade e padrões globais de cooperação.

¹ Para Yves de La Taille: “O fenômeno a que estou me referindo é o fato de todas as comunidades humanas serem regidas por um conjunto de regras de conduta, por obrigações de vários tipos cuja transgressão acarreta sanções socialmente organizadas. Vale dizer que toda organização social humana tem uma moral. Mas, evidentemente, como todo fenômeno social, a moral suscita indagações. [...] A esse trabalho de reflexão filosófica e científica costuma se dar o nome de ética”. (2007, p.26).

Sendo assim, seja por exigência da sociedade ou por interesse financeiro, a conduta organizacional pautada em preceitos éticos acarreta vínculos sólidos tanto com seus agentes externos como internos, ou seja, clientes, fornecedores, potenciais investidores, funcionários, entre outros (MOREIRA, 1999, p.32).

Através destes comportamentos a empresa vai estar agindo em conformidade com os ditames constitucionais relacionado a responsabilidade social dos agentes econômicos.

2.2 RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

Os avanços tecnológicos, a intensificação do fenômeno da globalização e o modo de vida capitalista despertaram preocupação no sentido de gerar esforços para equilibrar as relações de poder freando impactos econômicos, ambientais e sociais muitas vezes irreversíveis.

Isto porque em um primeiro momento a proposta de interação global com fluxo e acesso imediato de informações repassa algo positivo dando a impressão de que aproxima e facilita relações extraterritoriais criando novos desafios e oportunidades. Porém, na realidade acaba por ocasionar uma segregação espacial e exclusão de classes. A liberdade de movimentos não é uma opção. Diante destas mudanças, o ser humano precisa e deve se adaptar sob pena de privação e degradação social (BAUMAN, 1999, p. 08).

Em relação ao capitalismo, sua influência e emergência estruturada mais por centros de poder do que pela política permite que a mão de obra seja transformada em mercadoria contribuindo para o agravamento de uma hierarquia de classes (GIDDENS, 1991, p. 67).

Não se trata de oposição ao sistema capitalista, mas sim a forma com que está sendo conduzido negligenciando questões prioritárias tais como saúde pública, educação entre outros. O correto seria equilibrar as instituições privadas e o Estado, a distribuição de informações entre o “mundo dos negócios” e os “demais mundos” (ARAÚJO, HAMMES, 2012).

A Constituição Federal de 1988 atenta ao árduo processo de luta das minorias apresenta um nítido caráter voltado ao social preservando também os anseios da atividade econômica e livre iniciativa.

Significa dizer que a lógica empresarial tem ao mesmo tempo o dever de adequar-se em uma categoria pós-renda onde vai produzir riquezas visando lucro, atuação e permanência no

mercado e análise de mecanismos para desenvolver ações instrumentais orientadas para uma rede de confiança e relacionamentos entre *stakeholders*.²

Compartilha deste posicionamento Eduardo Pineda e José Antonio Cárdenas Marroquín:

A responsabilidade social é o modo de ser da instituição e de cada uma das pessoas que a integram. Da mesma forma que a ética, a responsabilidade social, não é um tema voluntário, mas deve ser administrada. Trata-se de conseguir que não apenas a empresa seja responsável socialmente, mas também se estabeleçam normas e procedimentos para mobilizar e direcionar a sensibilidade social de cada um dos colaboradores (2011, p. 72).

Sem dúvidas, no cenário de alta competitividade, este novo modo de operação não é fruto de voluntariado ou filantropia, mas sim de uma pressão e preocupação com a imagem perante os padrões de exigências do consumidor. Acrescenta-se ainda, no âmbito ambiental, a urgência em estar adequado a padrões que visam o desenvolvimento sustentável permitindo uma consciência e comprometimento com as gerações futuras. Portanto, a ideia é que cada empresa durante a sua concreta atuação tenha o cuidado de incorporar dentro de seus setores planejamentos estratégicos de negócios na forma mais viável e transparente possível destacando que não é uma entidade isolada (DIAS, 2012, p. 06).

A partir deste raciocínio, interessante levantar uma complexa questão: a responsabilidade social estaria necessariamente ligada a ética empresarial? Alguns posicionamentos doutrinários entendem que a resposta é “não”, justificando que a função social da empresa dependeria de edição e fiscalização de leis nos diversos setores tais como consumidor, meio ambiente, tributário entre outros. Já a ética empresarial teria como base de sustentação a viabilidade econômica e estar em conformidade com a livre concorrência (LANNES, 2014, p. 177).

Outros esclarecem que não cabe em uma nova lei os caminhos para a empresa ser socialmente responsável. Isto porque as normas já criadas até o momento visivelmente indicam os mecanismos jurídicos que orientam e punem sua postura mercadológica. Este raciocínio revela que ao considerar somente preceitos legais poderá haver uma limitação do verdadeiro

² Públicos (Stakeholders) da empresa: acionistas e investidores; agentes financeiros; pessoas físicas e jurídicas contratadas para trabalhar pela empresa; concorrentes; parceiros privados, estatais e não governamentais; cadeia de compradores/consumidores (direitos e indiretos); cadeia de fornecedores (direitos e indiretos); ambiente local, regional e mundial; a comunidade local; governo federal, estadual e municipal; gerações futuras de *stakeholders*. (ASHLEY, 2005, p.47).

sentido eis que muitas vezes ficará esquecido, ignorado enquadrando-se no conhecido termo: letra morta da lei.

Assim, pode-se afirmar que, no plano da legitimação e conformação da atividade da empresa no sentido de atender à sua responsabilidade social, o Direito brasileiro cumpriu seu papel: a responsabilidade social não é “facultada” ao meio empresarial, mas traduz um conjunto de valores e instrumentos coordenados (melhor dizendo, coordenáveis) voltados à promoção da cidadania, mas que tem como mecanismos preponderante a conciliação de interesses e não o duelo, pois, aqui, se apenas um for vencedor, todos perdem (BESSA, 2006, p. 278).

Diante destes critérios de interpretação, parece razoável aceitar que justamente por ser um conjunto de valores basilares para a convivência em sociedade é que a ética compreende um instrumento eficaz no sentido de fornecer a necessária sustentação para efetivamente despertar o sentimento de responsabilidade social. Dentre os diversos setores que clamam por esta postura o presente ensaio passa a tratar em especial da gestão e recrutamento de pessoas para atuar no mercado de trabalho.

3 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO BRASIL

O processo de escolha, desenvolvimento e motivação do capital de força de trabalho da organização compete aos recursos humanos. Independentemente do tamanho do porte ou da atividade desenvolvida haverá necessidade de contar com uma área ou unidade especializada no assunto.

A relevante atuação deste setor vai partir de um eixo central estruturado por um conjunto de forças voltadas para produção, gerenciamento e planejamento da empresa.

Mas esta concentração de esforços deve ser somente no âmbito interno da empresa? Acredita-se que não, pois trata-se de uma atividade meio visando resultados a um nível que atingirá externamente o mercado como um todo. Isto porque quando a empresa não consegue atrair investidores ou manter seus clientes está fadada ao insucesso. É preciso uma mudança de pensamento para que o interesse seja de forma integrada preocupando-se com o desempenho de todos os setores da empresa. Não há benefícios ao se investir somente no Recursos Humanos de forma isolada sem se preocupar com as consequências de suas práticas, mas em alinhamento com toda a empresa e sua realidade externa (BECK, 2011, p. 18).

Didaticamente, Antonio Cesar Amaru Maximiano explica que no âmbito interno o processo funcional do Recursos Humanos consiste em quatro etapas: a captação onde vai buscar e analisar perfis que se enquadram na competência desejada pela empresa para operação e continuidade daquele cargo; o desenvolvimento onde vai tentar promover a evolução do potencial daquele trabalhador com intuito de assumir operações mais complexas; a administração do desempenho com a atribuição de verificar se o desenvolvimento das atividades estão em harmonia com as expectativas da organização e por fim; a manutenção que se preocupará em proporcionar um ambiente laboral sadio e seguro (2014, p. 06).

Não é uma tarefa fácil dedicar-se aos diversos anseios do ser humano. Cada pessoa traz diversas vivências que as torna únicas em suas características e valores. Mas ao assumir a responsabilidade de um cargo de recrutamento e seleção de funcionários é preciso estar consciente e disposto a estudar e explorar fontes alternativas de talentos. Dentre estas fontes em potencial estão as pessoas com deficiência.

Sendo assim, de acordo com a proposta inicial, a pesquisa passará a dar enfoque sobre as dificuldades de inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência que muitas vezes é acentuada pelo despreparo dos gestores de recursos humanos.

3.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A identidade e reconhecimento de uma empresa envolve a sua capacidade de estar sensível com as necessidades, valores e compromissos locais. Neste aspecto, gerar oportunidades a pessoas com deficiência enquadra-se na proposta de um agir ético voltado a responsabilidade social defendida pela carta magna.

Já está comprovado por experiências no Brasil e no exterior que uma empresa que contempla a diversidade entre seus colaboradores adquire um diferencial competitivo, pois, diante de mercados cada vez mais globalizados, saber lidar com as diferenças é fundamental para o sucesso e sustentabilidade do negócio (SCHWARZ, 2009, p. 21).

Fruto de mobilizações, a Lei 8.213/91 em seu artigo 93, conhecida como Lei de Cotas, expõe uma tabela progressiva que varia de 2% a 5% onde as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários devem obrigatoriamente contratar pessoas com deficiência.

Infelizmente a letra da lei não é suficiente. Persiste ainda uma espécie de receio em se investir nestes profissionais por sua eficiência e não por sua deficiência. Há uma contradição no atual discurso: alega-se dificuldades em encontrar pessoas nesta condição que se enquadram no perfil das empresas, mas alegam ter ciência dos desejos de inúmeros trabalhadores aguardando por uma oportunidade.

O primeiro obstáculo é justamente o processo de contratação.

Imaginando o seguinte cenário: o currículo de determinado profissional se encaixa perfeitamente aos anseios do cargo vago. O encarregado do setor de recursos humanos, por meio de um telefonema, faz uma espécie de entrevista prévia. Após, extremamente convencido que o pretendente é a pessoa ideal solicita que compareça a empresa para contratá-lo. Ao se deparar com o futuro funcionário, constata que ele tem uma séria limitação física. Pergunta-se: quantas pessoas realmente vão desconsiderar a limitação deste profissional e recebê-lo sem recuar na decisão de contratá-lo? No caso de reconsiderar seu posicionamento inicial e optar por dispensá-lo, poderia com amparo no art. 88 do Estatuto da Pessoa com Deficiência, responder por crime de discriminação?³

Além desta árdua realidade, há outros agravantes que interferem uma mudança no processo de inclusão: preocupação em contratar somente por exigência legal revelando um ausente compromisso com a responsabilidade social; ausência de uma humanização dos gestores e equipes; reduzido grau de escolaridade e capacitação dos profissionais com deficiência; encaminhamento para cargos mais leves levando em consideração a deficiência e não a capacitação deste trabalhador (SCHWARZ, HABER, 2009, p. 126).

É preciso, portanto, um preparo maior dos gestores durante a abordagem. “É necessário ser gente para lidar com gente” (I. Social, Solução em Inclusão Social, 2015).

Não bastasse esta dificuldade inicial, após ser contratado, a pessoa com deficiência se depara ainda com mais um desafio: não ser aceita internamente pelos demais colaboradores, gestores e clientes.

Nesta perspectiva, os danos podem ser ainda maiores gerando intenso sofrimento ao ponto de afetar o equilíbrio mental do trabalhador desencadeando doenças psíquicas graves. Christophe Dejours esclarece o quão prejudicial pode ser os componentes que envolvem o sentimento de ansiedade nas organizações do trabalho. A ansiedade resultante de desestruturação das relações entre colegas por discriminações, suspeitas, violência e

³Art. 88. Praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência: Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa. (BRASIL, Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência).

agressividade construída pela ausência de investimentos afetivos. Outra forma é a relativa ao risco sobre a saúde física pelas más condições de trabalho ou, no presente caso, a falta de acessibilidade provocando sequelas ainda maiores ao corpo já debilitado (1992, p.78).

Como já apontado, o setor de recursos humanos pode e deve estar atento a continuidade da relação de emprego após a contratação, oferecendo chances de capacitação bem como conscientizar todo o corpo funcional da empresa em recepcionar este trabalhador sem diferenciações. Chega a ser ofensivo esclarecer que a pessoa com deficiência tem o direito de ser tratado com dignidade. Pergunta-se: por que motivos seria diferente?

4 A EMERGÊNCIA DE UMA NOVA ABORDAGEM – INTEGRIDADE ORGANIZACIONAL E COMPROMETIMENTO EM FAZER A DIFERENÇA

Sem dúvidas é um grande desafio atender eficientemente as complexas expectativas das organizações e da sociedade quando o assunto envolve o ser humano. Pensando na importância deste processo e da vulnerabilidade da prática da “ética da esperteza” é que se propõe uma releitura do modo de atuação do setor responsável pelo recrutamento e seleção de colaboradores.⁴

Uma possibilidade inovadora e interessante a se considerar é a implantação de um programa de *compliance*. Este instrumento vem se destacando como uma importante forma de gestão nas organizações.

4.1 COMPLIANCE

Imaginando a empresa como o corpo humano e cada setor seu representando um órgão percebe-se claramente que o desequilíbrio de um deles acarretará o prejuízo dos demais.

Uma das propostas do *compliance* é justamente acompanhar o funcionamento das partes que refletirá no todo. Derivado do inglês *comply*, que significa cumprir, esta ferramenta fornece diretrizes baseadas em princípios de integridade e valor ético.

⁴ “Ética da esperteza” entendida como ambiguidades de comportamento como o individualismo e a ambição *versus* a responsabilidade social; a valorização da ascensão social a qualquer custo *versus* a auto realização pelo esforço e trabalho entre outros exemplos. (LUCENA, 2013, p.17).

O *compliance*, no cenário corporativo e institucional, pode ser compreendido como um conjunto de disciplinas ou procedimentos destinados a fazer cumprir as normas legais e regulamentares, bem como as políticas e as diretrizes institucionais, além de detectar, evitar e tratar qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer dentro da organização (SILVA, COVAC, 2005, p.2).

De certa forma, seria uma autorregulação, com observância dos princípios éticos que norteiam a atividade empresarial, objetivam o cumprimento das normas legais dentro de uma organização empresarial, onde cada colaborador tem uma obrigação individual. Ressalta-se ainda que o *compliance* pode apresentar uma modulação de significado quanto atrelados aos verbos “ser”, “estar” e “ser e estar”⁵.

O *compliance* tem início no direito norte-americano. As instituições financeiras que propiciaram o surgimento do *compliance*, sendo mais tarde adotado como um mecanismo regulatório setorial, mantendo seu propósito de proteger a integridade das organizações. O Brasil tem como marco legal a Lei 12.846 de 2013 que trata sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, mais conhecida como Lei Anticorrupção (SILVA, COVAC, 2015, p. 2-5).

Atualmente, é possível perceber a tendência de pessoas (físicas e jurídicas) a utilizar a ética como paradigma necessário para a contratação de uma empresa ou para a compra de produtos. Também é possível registrar o movimento de pessoas dispostas a rescindir contratos ou deixar de consumir (produtos ou serviços) de empresas claramente envolvidas em atos escusos ou contrários à moral e à ética mínima esperada. Nesse cenário, a ética se destaca como insumo determinante no desenvolvimento e no crescimento de empresas e organizações, tornando-se um selo de combate a dilemas morais no ambiente corporativo. Em sua função de *compliance*, a conduta ética constitui uma verdadeira mais-valia das empresas no intrincado universo corporativo, uma vez que resguarda a integridade das instituições, garantindo decisões cada vez mais perenes e aceitáveis (SILVA, COVAC, 2015, p. 07).

Após estudar detalhadamente todos os setores que compõe a empresa preocupando-se inclusive com a rotina e sugestões dos funcionários, será inicialmente desenvolvido um código normativo direcionado a todos os membros. Este código vai abranger tanto as formas de atuação dos integrantes sempre visando seguir padrões éticos e socialmente responsáveis como também

⁵ “Ser *compliance*” é conhecer as normas da organização, seguir os procedimentos recomendados, agir em conformidade e sentir quanto é fundamental a ética e a idoneidade em todas as nossas atitudes. “Estar em *compliance*” é estar em conformidade com leis e regulamentos internos e externos. “Ser e estar *compliance*” é, acima de tudo, uma obrigação individual de cada colaborador dentro da instituição. (ABBI, 2016, p.9)

prevenir e sancionar condutas que se distanciem do que foi estipulado (LEDESMA, 2015, p. 127).

Não há perdas ou prejuízos em adotar o sistema de *compliance*. Os custos de sua implementação certamente compensam os resultados benéficos. Diferencia-se de uma auditoria interna pois não efetua o atendimento de forma aleatória e temporal e vai além de somente constatar problemas enfrentados pela empresa, ou seja, a auditoria interna baseia-se em situações pretéritas, enquanto que o *compliance* trabalho visando o futuro para prevenção constante de possíveis riscos. Acrescenta-se ainda que o *compliance* deve ter liberdade para se dirigir a alta administração todas as vezes que houver necessidade de apontar riscos que possam abalar o bom andamento das atividades na empresa (ABBI, 2003).

Todavia a auditoria interna e *compliance* não são excludentes entre si, pois, são interdependentes de certa forma, cabendo a auditoria auditar o programa de *compliance* no intuito de se detectar problemas que demandará a este setor a sua própria regularização.

Cabe também mencionar que a divisão de *compliance* de uma empresa não se confunde com o departamento jurídico. Os programas de *compliance* realizam a transmissão de conhecimento das lei e regulamentos tanto aos dirigentes como funcionários, conscientizando-os sobre o eu pode ou não fazer, orientar quanto a questões de desvio de conduta e suas punições para correção dos mesmos ainda na dimensão interna, ou seja, antes de se formalizar perante as autoridades administrativas (BARROS, 2007, p. 308).

Portanto, o processo que envolve o *compliance* permite verificar o antes, o durante e o depois de sua implementação sempre orientado a agir com transparência gerando segurança jurídica e administrativa com conseqüente estabilidade social e permanência de atuação sustentável no mercado (BATISTI, 2016, p. 419).

Dentro desta perspectiva e mesmo entendendo tratar-se de um planejamento com execução a longo prazo reforça-se que é essencial rever o posicionamento cego de concentrar suas estratégias exclusivamente para evitar resultados indesejáveis deixando de notar as oportunidades perdidas.

Neste quadro, dentro das diversas oportunidades estudadas pelo perfil multidisciplinar do *compliance officer* ou agente de *compliance* pode e deve dedicar-se a direcionar esforços para que a admissão de pessoas com deficiência não ocorra como objeto de caridade ou somente para cumprir a lei. Não há dúvidas que a inclusão pautada em padrões de igualdade, ajudará a construir uma identidade positiva perante a comunidade, membros internos, clientes, fornecedores, enfim, essencial aos princípios definidos pelo mencionados *stakeholders*.

Existe uma forte onda de valorização das empresas que demonstram preocupação com a sociedade em seus múltiplos aspectos: da defesa do meio ambiente ao fomento à cultura e ao esporte. Porém, para ser responsável socialmente, a empresa deve começar a agir por seu mais rico capital: o humano. Incluir pessoas com deficiência traz benefícios que vão além de oferecer uma oportunidade para elas. Traz um tipo de efeito colateral que somente quem já contratou um profissional com deficiência experimentou: a melhoria do ambiente, da satisfação em trabalhar na organização, o aumento da solidariedade e tolerância entre colegas, que se refletem diretamente no aumento da produtividade. É o lado positivo da valorização da diversidade humana, da superação das adversidades e dificuldades, do reconhecimento do valor de cada pessoa. (SCHWARZ, HABER, 2009, p. 217).

No enfoque dos *stakeholders* existem pontos em comum que são essenciais reconhecer. Dentre eles pode-se destacar a transparência de acesso as informações e possibilidade de participar e interagir em uma relação de mútuo benefício. Cada setor da empresa detém seus próprios *stakeholders*. Identificá-los e definir quais requererem mais esforços contribui para estabelecer uma eficaz estratégia de gestão a ser considerada no desenvolvimento de um código interno (DIAS, 2012, p. 61).

Sem dúvidas, torna-se completamente dispensável um exemplar código de ética pautado na responsabilidade social quando não refletir nas condutas práticas de todos os envolvidos. A mudança é gradativa e vai adequando-se até completa internalização. O importante é não desistir deste comprometimento voltado a um positivo impacto social (SANTOS, 2015, p. 8-12).

Certamente que resolver os problemas de forma a agradar a todos os envolvidos faz parte de um sentimento utópico mas entende-se que da forma com que está sendo conduzido, dedicando esforços para acentuar barreiras ao invés de estar atento a valorização do ser humano, independentemente de suas limitações, a atividade empresarial fatalmente estará rumando para o insucesso.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme demonstrado nas pesquisas, a inquietação e agonia relatada pelas pessoas com deficiência no momento de procurar uma oportunidade no mercado de trabalho tem como uma das principais causas a péssima receptividade por parte dos recrutadores.

A complexidade das dinâmicas que envolvem o setor empresarial envolvendo intensa rivalidade e objetivando em primeiro lugar aquisição de lucro contribuem para a desvalorização de comportamentos éticos e responsabilidade social. Neste quadro a discriminação ganha força e acentua o desrespeito aos princípios da igualdade e da dignidade humana.

Sendo assim, justamente por tudo que propõe, investir em um programa de *compliance* pode ser uma estratégia interessante de mudar o comportamento não só destes profissionais como também de toda a organização laboral.

A seleção realizada pelo setor de recursos humanos deve necessariamente adotar padrões justos de equidade, ou seja, não permitir qualquer comportamento pautado em discriminação, mas sim na capacidade de preencher as exigências do cargo pretendido.

Tendo em vista as pressões da atualidade, não é possível permanecer indiferente. O comprometimento com a dignidade humana, cidadania e a transparência são fatores prioritários de uma gestão competente.

Portanto, é fundamental conscientizar a visão empresarial para que efetivamente participe com o desenvolvimento social. Enquanto este processo ocorre a lentos passos, parafraseando o jornalista brasileiro Millôr Fernandes, “estaremos condenados a esperança” (2003).

REFERÊNCIAS

ABBI – Associação Brasileira dos Bancos Internacionais e FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos; **Função de Compliance**, ago. 2003, Disponível em <http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf>. Acesso em 15 de ago. 2016.

ALMEIDA, Guilherme Assis de; CHRISTMANM, Martha Ocsenhofer. Prefácio. In: BITTAR, Eduardo. **Ética e direito: uma perspectiva integrada**., 3ed., São Paulo: Atlas, 2009.

ARAUJO, Felipe. Millôr Fernandes: o Brasil está condenado à esperança. **Jornal O Povo**, 07 de jul. 2003, Disponível em: <<http://www.opovo.com.br/app/acervo/entrevistas/2012/09/14/noticiasentrevistas,2913812/millor-fernandes-o-brasil-esta-condenado-a-esperanca.shtml>>. Acesso em: 15 de ago. 2016.

ARAUJO, Luiz Antônio; HAMMES, Maria Isabela. A miséria precisa ter a causa atacada, diz Amartya Sen, prêmio Nobel de Economia de 1998. **Zero Hora Economia**, 23 de abr. 2012. Disponível em < <http://zh.clicrbs.com.br/rs/noticias/economia/noticia/2012/04/a-miseria-precisa-ter-a-causa-atacada-diz-amartya-sen-premio-nobel-de-economia-de-1998-3735767.html#>>. Acesso em 10 de ago. 2016.

ASHLEY, Patrícia Almeida (Coord.). **Ética e responsabilidade social nos negócios**. 2 ed., São Paulo: Saraiva, 2005.

BARROS, Marco Antonio de. Lavagem de capitais e obrigações civis correlatas. 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

BATISTI, Beatriz Miranda; KEMPFER, Marlene. A reforma do estado brasileiro e a lei anticorrupção: estímulo a implementação dos programas de integridade empresarial. **Revista Jurídica Unicuritiba**, v. 02, n. 43, 2016.

BAUMAN, Zygmunt. **A sociedade individualizada: vidas contadas e histórias vividas**. Tradução: José Gradel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.

_____. **Globalização: as consequências humanas**. Tradução Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1.999.

BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. **Responsabilidade social das empresas: práticas sociais e regulação jurídica**. Rio de Janeiro, Editora Lumen Juris, 2006.

BRASIL. Constituição (2002). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado,1988.

BRASIL, Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília. Governo Federal. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm> Acesso em: 16 de jul.2016.

BRASIL, Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Brasília. Governo Federal. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em 13 de ago. 2016.

DEJOURS, Christophe, **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lucia Leal Ferreira, 5ed., São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.
DIAS, Reinaldo. Responsabilidade social: fundamentos e gestão. São Paulo: Atlas, 2012.

GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. Tradução de Raul Fiker, são Paulo: UNESP, 1991.

I. Social, Soluções em inclusão social. **Profissionais de recursos humanos: expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**, 2015. Disponível em <http://isocial.com.br/download/prof_rh-expectativas_percepcoes_mercado_trabalho-2015.pdf> Acesso em: 02 ago. 2016.

LANNES, Yuri Nathan da costa. Ética empresarial e função social. **Revista Jurídica Unicuritiba**, n.36, v. 3, 2014.

LEDESMA, Thomás Henrique Welter; RODRIGUES, Maria Lúcia de Barros. Implementação do compliance na Fundação Nacional do Índio – FUNAI. **Revista Jurídica Unicuritiba**, v.02, n.43, 2016.

LUCENA, Maria Diva da Salete. **Planejamento de recursos humanos**. 1 ed., São Paulo: Atlas, 2013.

MAXIMIANO, Antonio Amaru. **Recursos humanos - estratégia e gestão de pessoas na sociedade global**, 1 ed., Rio de Janeiro: LTC, 2014.

MOREIRA, Joaquim Manhães. **A ética empresarial no Brasil**. São Paulo: Pioneira, 1999.

PINEDA, Eduardo Soto; MARROQUÍN, José Antonio Cárdenas. **Ética nas empresas**. Porto alegre: AMGH, 2011.

PIVATTO, Peregrino S. **Ética: crise e perspectiva**. Porto Alegre: Edipucrs, 2004.

SANDEL, Michael J. **Justiça: o que é fazer a coisa certa**. Tradução de Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

SANTOS, Fernando de Almeida. **Ética empresarial: política de responsabilidade social em 5 dimensões: sustentabilidade, respeito à multiculturalidade, aprendizado contínuo, inovação, governança corporativa**. São Paulo: Atlas, 2015.

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. **Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência**. São Paulo: iSocial, 2009.

SILVA, DANIEL Cavalcanti; COVAC, JOSÉ ROBERTO. **Compliance como boa prática de gestão no ensino superior privado**. 1 ed.; São Paulo: Saraiva, 2015.

TAILLE, Yves La. **Moral e ética: dimensões intelectuais e afetivas**. Porto Alegre: Artmed, 2007.

ULRICH, Dave; ALLEN Justin; BROCKBANK, Wayne. **A transformação do RH: construindo os recursos humanos de fora para dentro**. Tradução de Heloisa Fontoura. Porto Alegre: Bookman, 2011.

WARBURTON, Nigel. **Elementos básicos de filosofia**. Tradução Desiderio Murcho e Aires Almeida. Lisboa: Gradiva, 2007.