



## **POLÍTICAS E DEPARTAMENTOS DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO NAS EMPRESAS: SÃO UMA GARANTIA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO?**

### **DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION POLICIES AND PROCEDURES IN COMPANIES: ARE A GUARANTEE OF INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE WORKPLACE?**

Lisandra Inês Metz<sup>1</sup>

**Resumo:** Esse trabalho visa analisar se as políticas e/ou departamentos de diversidade, equidade e inclusão (“D&EI”), que estão cada vez mais presentes na estrutura interna das empresas, podem ser considerados uma ferramenta que garante o direito da pessoa com deficiência de inclusão no trabalho, levando em consideração diretrizes da Organização Internacional do Trabalho, da legislação nacional vigente, bem como aspectos interdisciplinares que compõem as práticas de D&EI nas empresas. A pergunta que se busca responder é: o departamento de diversidade, equidade e inclusão corrobora para promoção de um ambiente inclusivo para pessoas com de deficiência nas empresas? A partir desse questionamento foi utilizado o método de abordagem dedutivo e a técnica de pesquisa bibliográfica, concluindo que as políticas e/ou departamentos se aplicadas de forma correta são um instrumento que permite o acesso a um ambiente de trabalho inclusivo e em igualdade de oportunidades com pessoas sem deficiência.

**Palavras-chave:** Ambiente de trabalho. Direito ao trabalho. Diversidade, Equidade e Inclusão. Empresas. Pessoa com Deficiência.

**Abstract:** This paperwork aims to analyze whether diversity, equity and inclusion (DEI) policies and/or procedures, which are increasingly in the internal structure of companies, can be considered a tool that guarantees the right of people with disabilities to inclusion at work, having as a guide the International Labor Organization, the current national legislation, as well as interdisciplinary aspects that are included in the DEI practices in companies. The question that is sought to be answered is: does the diversity, equity and inclusion procedure support the promotion of an inclusive environment for people with disabilities in companies? From this questioning, the deductive approach method and the bibliographical research technique were used, concluding that policies and/or procedures, if applied correctly, are an instrument that allows access to an inclusive work environment and on equal opportunities with people without disabilities.

**Keywords:** Companies. Diversity, Equity and Inclusion. Persons with disability. Right to work. Workplace.

---

<sup>1</sup> Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, Área de Concentração em Demandas Sociais e Políticas Públicas, Linha de Pesquisa em Constitucionalismo Contemporâneo, com bolsa PROSUC/CAPES II. Especialista em educação especial e inclusiva pela faculdade Dom Alberto. Integrante do grupo de estudos “Intersecções Jurídicas entre o Público e o Privado”, coordenado pelo Pós-Dr. Jorge Renato dos Reis, vinculado ao CNPq. Advogada. E-mail: [lisandra\\_metz@hotmail.com](mailto:lisandra_metz@hotmail.com).



## 1 Introdução

O direito das pessoas com deficiência de acesso ao trabalho em igualdade de oportunidades de forma inclusiva é um desafio para as empresas. Muito embora a exigência legal do artigo nº 93 da Lei nº 8.213/91 de “preencher” uma porcentagem mínima de funcionários com deficiência ou beneficiários reabilitados do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS para empresas que possuem acima de 100 empregados já esteja em vigência há 32 anos, apenas 1,07% do total de 46,6 milhões de trabalhadores formais brasileiros são pessoas com algum tipo de deficiência, de acordo com dados extraídos do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2019, do Ministério do Trabalho e Emprego, enquanto as últimas informações censitárias disponibilizadas pelo IBGE apontam que 7,1 milhões de Pessoas com Deficiência (PcD) em idade produtiva em 2010 no Brasil – correspondente a 5,5% da população brasileira na faixa etária entre 14 e 60 anos.

Nesse sentido, o primeiro item tem como objetivo inicialmente conceituar ambiente de trabalho seguro e saudável (SST), bem como evidenciá-lo como elemento essencial na cultura das empresas, apresentando a situação atual das Convenções nº 155 e nº 187 da Organização Internacional do Trabalho a nível global, bem como trazer um escopo sobre as políticas de SST no Brasil.

O segundo item visa analisar dados estatísticos e legislações vigentes referentes a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho em uma ordem cronológica, proporcionando assim, uma base mais sólida em relação as garantias das pessoas com deficiência com a finalidade de facilitar a análise que busca responder à pergunta do objetivo geral desse estudo no terceiro item.

As políticas e departamentos de diversidade, equidade e inclusão nas empresas – foco do terceiro item – muito embora não tenham um respaldo jurídico, são uma tendência no “mundo corporativo” e possuem impacto direto no processo da inclusão da pessoa com deficiência no âmbito do trabalho.

Por fim, verificou-se que se as práticas de D&EI forem aplicadas de maneira correta e tendo representatividade tanto no processo quanto na sua manutenção, demonstram ser um instrumento que proporciona condições de oportunidades de maneira igualitária para as pessoas com deficiência, oportunizando uma perspectiva mais individualizada dos trabalhadores, respeitando suas peculiaridades, proporcionando mais autonomia e qualidade de vida.



## 2 Cultura nas Empresas: ambiente de trabalho seguro e saudável

A cultura<sup>2</sup> de uma empresa serve como um guia para as relações de trabalho, pois influenciam no ambiente de trabalho e nos elementos que o compõe. Um ambiente de trabalho seguro e saudável é direito do trabalhador, devendo atender as medidas de segurança e saúde no trabalho (SST) como forma de prevenir acidentes e doenças relacionadas com o trabalho (OIT, 2023).

O meio ambiente de trabalho é muito mais do que um ambiente físico em si. Por se tratar de um conceito abstrato, se faz necessário nesse ponto do trabalho trazer o conceito de Fiorillo (2020, p.83) para que haja uma melhor compreensão do recorte de “ambiente” que está sendo referido nesse estudo com intuito de facilitar a análise abordado no item 3 desse trabalho:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.). Caracteriza-se pelo complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa ou sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que a frequentam. Fiorillo (2020, p.83).

Observa-se que o conceito acima enfatiza a necessidade de garantir a saúde e segurança no ambiente de trabalho, contemplando assim um conjunto de fatores materiais e imateriais que compõe a relação contratual de trabalho.

Dessa forma, tendo sido reconhecido na Conferência Internacional do Trabalho em 10 de junho de 2022 – item 3 que se encontra na segunda página do documento referenciado como ILC.110/Resolution I – que o ambiente de trabalho seguro e saudável é um princípio e um direito fundamental no trabalho, as convenções nº 155 e nº 187 são consideradas como fundamentais, pois “constituem uma base para melhorias progressivas e sustentadas no sentido de criação de ambientes de trabalho seguros e saudáveis” (ILO, p.2, 2023).

A OIT (2023) afirma que seus Estados-membros tem o compromisso de promover um ambiente de trabalho seguro e saudável através da formulação de uma política nacional que contenha matéria de SST, a qual se norteie pelas condições e práticas nacionais, assim como realize consultas as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores.

---

<sup>2</sup> Cultura é um conceito amplo e para fins deste trabalho será utilizado o conceito de cultura organizacional de Ribeiro e Santos (2023, p. 53), compreendendo que se trata de “valores, princípios e crenças basilares do sistema de gestão de uma organização, assim como o conjunto de práticas e comportamentos de gestão que ilustram e fortalecem esses princípios básicos”.



Os dados disponibilizados pela OIT (2023) demonstram que “88 dos 187 Estados-Membros (47 por cento) têm uma política nacional em matéria de SST” e cabe destacar que nas Américas a porcentagem é de 46. Esses dados também revelam que os Estados-Membros que realizaram a ratificação de ambas as convenções (nº 155 e nº 187) apresentaram um percentual maior de adesão de política nacional em matéria de SST em comparação com Estados-Membros que não realizaram a ratificação de nenhuma delas.

A Convenção nº 155 da OIT foi ratificada no Brasil pelo Decreto nº 1.254 de 29 de setembro de 1994, o qual foi revogado pelo Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019 e dispõe de tal convenção em seu artigo segundo, inciso LI, permitindo acesso integral através de seu anexo.

Por outro lado, a Convenção nº 187 da OIT, que visa dar efetividade para as diretrizes já estabelecidas pela Convenção nº 155, não foi ratificada pelo Brasil, o que pode consubstanciar em barreiras em termos de melhoria de processos de prevenção voltadas à proteção integral do meio ambiente de trabalho e consequentemente inviabilizando maior proteção da integridade, vida e saúde das trabalhadoras e trabalhadores brasileiros.

Nesse ponto é importante ressaltar que a proteção conferida ao meio ambiente do trabalho no Brasil encontra respaldo legislativo na Constituição Federal (artigos 5º, caput, 7º, XXIII, 200, VIII, e 225, caput, da CF/88), bem como no Art. 3º da Lei nº 6.938/81 e tem como intuito manter a integridade física e mental, além da qualidade de vida do trabalhado – garantias essas que estão no ordenamento jurídico antes mesmo da incorporação da Convenção nº 155 da OIT.

Seguindo essa linha de raciocínio, no Brasil, assim como em todos os outros países do mundo, a segurança e saúde no trabalho necessita ser prioridade tanto para os governos quanto para parceiros sociais, tendo em vista que ao priorizar SST consequentemente os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável<sup>3</sup> (ODS) 3, 16 e 8 irão se “beneficiar” em termos de evoluir para atingi-los, fazendo com que mais trabalhadores sendo protegidos de doenças e mortes em decorrência de falta de segurança ou saúde no ambiente de trabalho (OIT, 2023).

No entanto, a existência de dispositivos legislativos que visem proteger o trabalhador no ambiente de trabalho, assim como o reconhecimento da saúde e segurança no trabalho como direito e princípio fundamental não são necessariamente uma garantia de eliminação e nem

---

<sup>3</sup> A resolução A/70/L.1 aprovada por assembleia geral no dia 25 de setembro de 2015 estipulou os 17 objetivos de desenvolvimento sustentável da agenda 2030 em alusão aos 71 anos da ONU, sendo intitulada de “Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”. No Brasil, esses objetivos foram instituídos através do decreto nº 8.892, de 27 de outubro de 2016 com a finalidade de internalizar, assim como difundir e dar transparência ao processo de implementação da agenda de 2030 da ONU.



mesmo neutralização desses riscos, pois é necessário que haja uma cultura de prevenção e mecanismos muito bem estabelecidos.

O ambiente de trabalho, como já conceituando anteriormente, envolve inúmeras “variáveis”, as quais vão se modificando/evoluindo ao longo do tempo e se adequando aos “novos hábitos” culturalmente estabelecidos entre as pessoas em um determinado espaço de tempo e local. Um exemplo disso é o teletrabalho e o home office. Nesse sentido, Fiorillo e Medeiros (2023, p.9) destacam que “o trabalho, que outrora era desenvolvido no imóvel do tomador de serviços, agora pode ser desempenhado de qualquer lugar, a qualquer tempo”.

Em decorrência dessas alterações culturais, independentemente de fatores econômicos, sociais ou políticos, as empresas necessitam articular interna e externamente uma comunicação que transmita suas prioridades e valores de maneira efetiva, afinal, “se uma organização não conhece a sua cultura organizacional, esta tende a desvalorizar a comunicação interna da mesma” de acordo com (Ribeiro e Santos, 2023, p.56).

Sendo assim, as políticas de SST devem levar em consideração todos os grupos de trabalhadores, bem como identificar e “combater” as disparidades em suas práticas, assegurando acesso a ambientes de trabalho seguros e saudáveis de maneira igualitária para que seja proporcionado trabalho digno a todas as pessoas (OIT, 2023).

Cada vez está mais desafiante distinguir o ambiente de trabalho do ambiente de lazer do trabalhador e isso implica na dificuldade de estabelecer na prática medidas efetivas de prevenção de SST. Por isso, a “chave resolutiva” está na transformação da cultura, mantendo a finalidade de assegurar que a saúde do trabalhador seja preservada e tendo como enfoque principal a preservação de uma sadia qualidade de vida, levando em consideração a necessidade de priorizar grupos vulneráveis, tais como pessoas com deficiência.

Portanto, compreendendo a complexidade de uma cultura de prevenção de SST e verificando-se através das informações atualizadas sobre essa temática de forma global, assim como no contexto nacional, se faz relevante analisar os direitos das pessoas com deficiência de inclusão no trabalho, com a finalidade de pontuar aspectos que estão assegurados através de garantias legislativas, mas que encontram lacunas ao analisar dados da realidade.

### **3 Direito das pessoas com deficiência de inclusão no trabalho em igualdade de oportunidades**

O direito das pessoas com deficiência de acesso ao trabalho em igualdade de



oportunidades com pessoas sem deficiência encontra diversas barreiras, as quais são de difícil identificação. Por isso, esse item tem como intuito compreender as garantias legislativas vigentes sobre essa temática através de uma linha cronológica, possibilitando observar a sua evolução e enfatizando a necessidade de cumprimento dessas garantias ao aplicar as diretrizes de SST globais apresentadas no item anterior.

As condições do ambiente de trabalho em si (independente do formato) exigem uma perspectiva inclusiva por parte empresa e nesse sentido a evolução legislativa das garantias de acesso e permanência de pessoas com deficiência no âmbito do trabalho tem contribuído para que haja a possibilidade de exigi-las em um plano real.

Nesse sentido, o artigo 7º da Constituição Federal foi o primeiro marco mais expressivo na luta pelos direitos das pessoas com deficiência no Brasil, pois foi o primeiro registro da inclusão dessa minoria no texto da constituição, pois prevê a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”<sup>4</sup>.

Na sequência, o Brasil incorporou as “cotas para PcD<sup>5</sup>” através da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, estabelecendo que empresas que tiverem 100 funcionários ou mais necessitam obrigatoriamente “preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas”. Tal política afirmativa continua sendo uma medida muito significativa no cenário brasileiro atual, pois visa diminuir a discriminação e o preconceito a estereótipos que obstaculizam o acesso ao direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

O Ministério Público do Trabalho e Emprego (2007, p.17) destaca que ações afirmativas são medidas que tem como finalidade de promover a inclusão, permitindo assim “o acesso aos espaços sociais e a fruição de direitos fundamentais, com vistas à realização da efetiva igualdade constitucional”. Fraser (2000), corrobora ao afirmar que ações afirmativas são tentativas de solucionar efeitos da ordem social que são injustos, mas de modo que não altere o sistema subjacente.

A previsão de cotas em empresas em conjunto com a percepção da pessoa com deficiência como um “número” para a empresa é uma lógica contrária de compreensão da pessoa com

---

<sup>4</sup> A nomenclatura “portador de deficiência” possui uma conotação pejorativa e existe um projeto de emenda à constituição em tramitação nesse sentido (PEC 57/19), o qual visa incorporar a nomenclatura “pessoa com deficiência” na Constituição Federal nos artigos 7º, 23, 24, 37, 40, 201, 203, 208, 227 e 244, tendo em vista que essa é a nomenclatura utilizada pela Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência.

<sup>5</sup> PcD é a sigla para “pessoas com deficiência”.



deficiência como sujeito de direitos e deveres. A partir disso, percebe-se que com a incorporação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) e seu protocolo facultativo, através do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 com *status* de emenda constitucional, através nos termos do artigo 5º, parágrafo 3º da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda Constitucional 45/2004 essa temática foi se tornando uma pauta mais relevante nas empresas.

A responsabilidade de promoção do “reconhecimento das habilidades, dos méritos e das capacidades das pessoas com deficiência e de sua contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral” é uma medida de conscientização do Estado Parte presente na alínea “iii” do item nº 2 do artigo 8º da CDPD. Além disso, a CDPD também incumbe o Estado Parte de garantir a acessibilidade da pessoa com deficiência no trabalho no artigo 9º para que tome medidas que incluam a identificação e a eliminação de obstáculos e barreiras à acessibilidade.

O artigo 27 da CDPD é o dispositivo específico sobre trabalho e emprego, o qual tem como finalidade principal garantir “o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência”. Esse artigo é subdividido em 2 itens, os quais demonstram “como” garantir esse ambiente de trabalho inclusivo e acessível.

Seguindo a linha cronológica, a Lei nº 13.146 de julho de 2015 – Lei Brasileira de Inclusão (LBI) entra em vigor no Brasil, a qual foi inspirada no modelo social de direitos humanos da CDPD, de acordo Feminella e Lopes (2016, p. 15). A LBI possui 3 sessões com específicas sobre o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, sendo a primeira preocupada em estabelecer disposições gerais, a segunda estipulando ao poder público o dever de implementar serviços e programas referentes a habilitação e a reabilitação profissional e o terceiro com a finalidade de fomentar a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho através de diretrizes específicas de apoio.

A previsão das diretrizes de apoio para que haja efetivação das pessoas com deficiência no âmbito do trabalho é uma inovação da LBI que visa permitir mais autonomia. Nesse sentido, ressalta-se a sessão III da LBI, que prevê as garantias de inclusão das pessoas com deficiência no trabalho em seus artigos 37 e 38, determinando as condições necessárias para que a pessoa com deficiência uma colocação competitiva e em condição de igualdade com as pessoas sem deficiência, exigindo que as regras de acessibilidade sejam atendidas, assim como recursos de tecnologia assistiva e adaptações razoáveis sejam estabelecidas de acordo com as peculiaridades do funcionário.



Além disso, o inciso III do parágrafo único do seu Art. 37 traz um aspecto que destaca a importância da autonomia da pessoa ao levar em consideração o perfil vocacional, assim como interesse da pessoa com deficiência quando essa necessita de algum apoio, fazendo com que as chances de que alguém “decida por ela”. O artigo 38, vai de encontro com essa perspectiva ao reforçar a importância da observância da LBI na contratação de pessoas com deficiência.

No entanto, mesmo com a existência de dispositivos legislativos visando a inclusão das pessoas com deficiência no que tange o direito ao trabalho, os dados referentes a pessoas com deficiência em idade produtiva no Brasil servem como um guia para identificar a dificuldade de inserção de pessoas com deficiência no Brasil. Sendo assim, as últimas informações censitárias disponibilizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE apontam que 7,1 milhões de Pessoas com Deficiência em idade produtiva em 2010 no Brasil – correspondente a 5,5% da população brasileira na faixa etária entre 14 e 60 anos.

De forma complementar, observa-se que apenas 1,07% do total de 46,6 milhões de trabalhadores formais brasileiros são pessoas com algum tipo de deficiência, de acordo com dados extraídos do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2019, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Diante dessa análise das garantias legislativas em conjunto com dados trazidos nesse item, muito embora através desse trabalho não se possa mensurar a quantidade exata de pessoas com deficiência em idade produtiva não estão inseridas no mercado de trabalho, é evidente que existe uma parcela considerável de pessoas excluídas do “mundo corporativo”, o que permite afirmar que existe uma dificuldade das empresas de promover um ambiente de trabalho que seja seguro e saudável para esse grupo, independentemente da causa/origem dessa dificuldade.

Portanto, diante desse cenário é pertinente refletir sobre o papel das empresas no processo de inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, compreendendo a responsabilidade social que perpassa o aspecto quantitativo de cotas e percebe a dignidade da pessoa, bem como a contribuição de seu trabalho antes de sua deficiência.

#### **4 Departamento de diversidade, equidade e inclusão como ferramenta de garantia de inclusão no trabalho em igualdade de oportunidades**

O ambiente de trabalho seguro e saudável, como visto nos itens anteriores, é essencial para preservação da saúde e qualidade de vida do trabalhador. A acessibilidade é um elemento vital para garantir um ambiente de trabalho não só seguro e saudável, mas também inclusivo,



diverso e que permita equidade, visando igualdade de oportunidades.

Diante da dificuldade de “preencher” cotas e consequentemente incluir pessoas com deficiência em ambientes corporativos, as empresas estão cada vez mais adotando práticas e departamentos de Diversidade, Equidade e Inclusão (“DE&I”). Os estudos dessa “tendência” têm sido mais explorados nas áreas de administração, psicologia e educação, carecendo assim de análises através da perspectiva do direito, tornando essa análise desafiadora, mas necessária para compreensão de elementos que contemplam o direito de acesso e permanência da pessoa com deficiência no trabalho.

A criação de políticas e departamentos de DE&I requer compromisso das lideranças dessa organização, devendo esses estabelecer metas e objetivos muito bem traçados para que promovam uma cultura que valorize e apoie a diversidade, através de políticas e práticas que perpassem a oferta de regimes de trabalho flexíveis, de acordo com Kiradoo (2022).

Nesse contexto, observa-se que a prática de DE&I requer três habilidades de pessoas que vivenciam a realidade dos grupos que estão envolvidos nas práticas, o que Wolbring e Lillywhite (2022, p.6) evidenciam da seguinte forma:

The term EDI itself signifies three ability expectations (equity, diversity, and inclusion) that are seen by people that are involved in the EDI discourse as positive abilities to experience. However, if not done right, the same potentially positive ability expectations could become disabling and not enabling for disabled people and other EDI groups<sup>6</sup>. (Wolbring; Lillywhite, 2022, p. 6).

A implementação de práticas e departamentos de DE&I – como mencionado pelos autores acima – se não forem bem aplicadas podem surtir “efeito contrário”, ou seja, não atingindo o objetivo principal de incluir a pessoa com deficiência em igualdade de oportunidades no trabalho e sim torná-las incapazes (Wolbring; Lillywhite, 2022).

Dessa forma, Kiradoo (2022, p. 145-146) lista cinco estratégias para aplicação e manutenção de práticas de DE&I em uma empresa: a) estabelecendo um processo de recrutamento diversificado; b) criando um “funil de vendas” de talentos diversificados; c) desenvolver uma cultura inclusiva no ambiente de trabalho; d) responsabilizando a liderança por criação e manutenção das práticas; e) medindo e monitorando os processos envolvidos.

A exigência legal de cumprimento de cotas, já mencionada anteriormente, se demonstra

---

<sup>6</sup> Tradução livre da autora: “O termo D&EI em si mesmo significa três expectativas de habilidades (equidade, diversidade e inclusão) que são consideradas por pessoas envolvidas no discurso de D&EI como habilidades positivas para vivenciar. No entanto, se não for feito corretamente, essas mesmas expectativas de habilidades potencialmente positivas podem se tornar incapacitantes e não capacitadoras para pessoas com deficiência e outros grupos associados ao D&EI”.



eficaz para que haja a preocupação da empresa em incluir, mas mesmo que uma ela “cumpra” essa exigência, não há a garantia de que a pessoa com deficiência vá se sentir inclusa naquele ambiente de trabalho, significando, muitas vezes, apenas a sua inserção no ambiente. Silva e Helal (p. 35) afirma que para garantir a inclusão de fato são necessárias outras medidas, tais como “apresentar ações inclusivas, que propiciem a participação plena da pessoa com deficiência, a valorização da sua potencialidade humana e da sua capacidade produtiva”.

Sendo assim, a preocupação das empresas com práticas e departamentos de DE&I, independentemente da motivação que tenham – atender exigência de cotas estabelecidas pela legislação visando evitar multas ou uma lógica que perpassa fins econômicos e se preocupa com a qualidade de vida dos colaboradores ou até mesmo as duas alternativas – encontram respaldo positivo através do seguinte argumento de Carmelo *et al* (2022, p. 108):

Não obstante a constante conscientização acerca da necessidade de se buscar inclusão social e maior diversidade e representatividade nos mais diversos ambientes sociais, com as crescentes transformações, as organizações passaram a enxergar a necessidade de geração de estímulos a favor da maior diversificação de pessoas, tal como experiências e perspectivas. O conjunto de políticas públicas, as ações positivas, com foco na reversão dos quadros de desigualdade social, voltadas para indivíduos de grupos sociais excluídos que enfrentam dificuldades no sentido de tratamento igualitário e acesso a oportunidades, originaram a questão da diversidade nesses ambientes. A inclusão da minoria no mercado de trabalho, visando a promoção da diversidade, constitui a implementação de práticas que produzem valor não somente às empresas, como também para os indivíduos de uma sociedade. (Carmelo *et al*, 2022, p. 108).

Sendo assim, a empresa que promove um ambiente que seja seguro, saudável e inclusivo, tende naturalmente a manter mais colaboradores com algum tipo de deficiência, tendo em vista a eliminação de barreiras nesse processo, sejam elas físicas, atitudinais, de informação, ou de acesso, pois oportunizam uma condição de trabalho mais funcional e que permite mais autonomia a pessoa com deficiência (Borges; Longe, 2019). Por isso, Costa e Santos (2021, p. 306) reforçam o dever das empresas, sejam essas de pequeno ou grande porte, de investirem em “ideias, soluções e inovações que visam um ambiente do trabalho sadio”.

Ao trazer esse debate para o âmbito jurídico observa-se que muito embora a responsabilidade de garantir que a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho na Convenção nº 155 da OIT (ratificada pelo Brasil) seja do Estado-Membro, bem como na CDPD seja do Estado Parte e na LBI seja do poder público (referente a programas e serviços de habilitação e reabilitação - Art. 36), a responsabilidade de assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade o direito fundamental ao trabalho é solidária entre Estado, sociedade e família, o que está disposto no Art. 8º da LBI:



Art. 8º. É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.

A prioridade das pessoas com deficiência de acessar o ambiente de trabalho seguro e saudável é evidente ao levar em consideração que as deficiências são características das pessoas que implicam em limitações em decorrência de barreiras (arquitetônicas, comunicacionais, entre outras), baseado no conceito do Art. 2º da LBI.

Em um plano real é dever das empresas atender as necessidades específicas de cada colaborador e promover a inclusão das pessoas com deficiência com igualdade de oportunidades, mas diante de motivos desconhecidos e não identificados por não ser objeto desse estudo, as empresas atualmente encontram dificuldade para “promover” a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, necessitando implementar soluções que envolvam a cultura interna.

Por fim, diante desse contexto, as políticas e departamentos de DE&I demonstram ser uma ferramenta que tem como objetivo preservar a representatividade e, desenvolver de maneira constante ações e estratégias que respeitem as peculiaridades de cada colaborador, contribuindo de forma mais assertiva em um plano real, trazendo mais autonomia para as pessoas com deficiência e proporcionando um ambiente mais seguro, saudável, diverso e equitativo.

## **Conclusão**

As medidas internacionais de prevenção de saúde e segurança do trabalhador no ambiente de trabalho são de extrema relevância para que a legislação vigente possa atribuir maior rigorosidade em termos de diretrizes necessárias para compor um ambiente que seja inclusivo de fato para as pessoas com deficiência.

Os dados analisados em conjunto com a legislação nacional referente a temática demonstraram que há um número relativamente pequeno de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho em relação ao número total de pessoas com deficiência no país, sendo que nesses números nem estão inclusas todas as pessoas com deficiência para fins legais, tais



como pessoas com autismo, pessoas com síndrome de *Dravet*, entre outras.

Sendo assim, há uma necessidade urgente não somente de maior inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e consequente maior diversidade demográfica nas organizações, como também a efetiva inclusão desses profissionais, no que diz respeito ao sentimento cultural e ambiental de pertencimento.

Portanto, as políticas e departamentos de DE&I, se aplicadas de forma correta em consonância com as estratégias mencionadas no item 3, demonstram um grande potencial de promover uma maior inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho em um plano real, devido a facilidade de acesso em decorrência do número de horas despendidas em seu ambiente de trabalho (independentemente se for remoto ou presencial) e das conexões decorrentes das relações de trabalho.

## REFERÊNCIAS

BORGES, A. V.; LONGEN, W. C. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade. **Brazilian Journal of Health Review**, [S. l.], v. 2, n. 6, p. 5520–5531, 2019. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/5139>. Acesso em: 22 Abr. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Assembleia Nacional Constituinte [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 22 Abr. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília: DF, Presidência da República, [2019]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5). Acesso em: 22 Abr. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília: DF, Presidência da República, [2009]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em: 22 Abr. 2024.

BRASIL. **Lei 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 22 Abr. 2024.



BRASIL. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**. Institui o Plano de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: [www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm). Acesso em 22 Abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2010]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6938.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm). Acesso em: 22 Abr. 2024.

BRASIL. Ministério da Economia (ME). **Portaria nº 39, de 14 de fevereiro de 2019**. Aprova instruções para a Declaração Anual de Informações Sociais – RAIS ano base 2018. Brasília, DF: Gabinete do Ministro, [2019]. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/63580339/do-%201-2019-02-15-portaria-n-39-de-14-de-fevereiro-de-2019-63580189](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/63580339/do-%201-2019-02-15-portaria-n-39-de-14-de-fevereiro-de-2019-63580189). Acesso em: 22 Abr. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). **A inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília: MET/SIT, 2007. Disponível em: [http://inclusao.coppetec.coppe.ufrj.br/documentos/inclusao\\_pessoas\\_deficiencia\\_mercado.pdf](http://inclusao.coppetec.coppe.ufrj.br/documentos/inclusao_pessoas_deficiencia_mercado.pdf). Acesso em: 22 Abr. 2024.

CARMELO, Rafaela Manzan; ROZA, Rodrigo Hipólito; BENEDICTO, Samuel Carvalho de. Marketing digital, responsabilidade social corporativa e criação de valor aos Stakeholders: estratégias a serem adotadas pelas instituições em prol da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *In: Livro de Memórias do IV SUSTENTARE e VII WIPIS: Workshop Internancional de Sustentabilidade, Indicadores e Gestão de Recursos Hídricos*. (Anais). Piracicaba, recurso online, 2022. Disponível em: [https://www.even3.com.br/anais/sustentare\\_wipis\\_2022/577629/](https://www.even3.com.br/anais/sustentare_wipis_2022/577629/). Acesso em: 22 Abr. 2024.

COSTA, Ilton Garcia da; SANTOS, Ana Flávia Coelho dos. O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável como pressuposto do direito à vida com qualidade. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas**. [S.l.]. v. 9, n. 1, p. 295–324, 2021. Disponível em: <https://portal.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/764>. Acesso em: 22 Abr. 2024.

FEMINELLA, Ana Paula; LOPES, Laís de Figueirêdo. Disposições gerais: Da igualdade e da não discriminação e cadastro-inclusão. *In: FAYAN, Regiane Alves Costa; SETUBAL, Joyce Marquezim (Orgs.) Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência – comentada*. Campinas: Fundação FEAC, 2016. p. 9-32.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco; MEDEIROS, Natalia dos Santos. O meio ambiente do trabalho digital e a saúde dos trabalhadores. **Revista Veredas do Direito – Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável**, v. 20, p. 1-20, 2023. Disponível em: <https://revista.domhelder.edu.br/index.php/veredas/article/view/2359>. Acesso em: 22 Abr. 2024.



FRASER, Nancy. ¿redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era postsocialista. In: BUTLER, Judith; FRASER, Nancy. **¿Reconocimiento o redistribución?** un debate entre marxismo y feminismo. Madrid: Editora Traficantes de Sueños, 2000. p. 23-66.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **International Labour Conference – 110th session - ILC.110 Resolution I**. Genebra, ILO, 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/texts-adopted/WCMS\\_848632/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/texts-adopted/WCMS_848632/lang--en/index.htm). Acesso em: 22 Abr. 2024.

IYER, Arti. Understanding advantaged groups' opposition to diversity, equity, and inclusion (DEI) policies: The role of perceived threat. **Social and Personality Psychology Compass**, v. 16, n. 5, p. 1-14, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/spc3.12666>. Acesso em: 24 Abr. 2024.

KIRADOO, Giriraj. Diversity, Equity, and Inclusion in the Workplace: Strategies for Achieving and Sustaining a Diverse Workforce. **Advance Research in Social Science and Management**. [S. l.], p. 139-151, 2022. Disponível em: [https://www.academia.edu/98706125/Diversity\\_Equity\\_and\\_Inclusion\\_in\\_the\\_Workplace\\_Strategies\\_for\\_Achieving\\_and\\_Sustaining\\_a\\_Diverse\\_Workforce](https://www.academia.edu/98706125/Diversity_Equity_and_Inclusion_in_the_Workplace_Strategies_for_Achieving_and_Sustaining_a_Diverse_Workforce). Acesso em: 22 Abr. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Ambientes de trabalho seguros e saudáveis**: Em que ponto estamos? Genebra: OIT, 2023. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_879122.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_879122.pdf). Acesso em: 22 Abr. 2024.

ROSA, Rodrigo Assunção; BUCCO, Eduardo Antony. Neurodiversidade: expandindo as fronteiras da diversidade, equidade e inclusão nas organizações. In: **Anais do Congresso de Administração, Sociedade e Inovação - CASI**. Volta Redonda, Universidade Federal Fluminense, 2023. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/15casi/715734-NEURODIVERSIDADE--EXPANDINDO-AS-FRONTTEIRAS-DA-DIVERSIDADE-EQUIDADE-E-INCLUSAO-NAS-ORGANIZACOES>. Acesso em: 22 Abr. 2024

SANTOS, Helena Sofia; RIBEIRO, Paula Campos. Comunicação Interna e Cultura Organizacional: revisão de literatura. **Interações: Sociedade e as Novas Modernidades**, [S. l.], n. 44, p. 53–69, 2023. Disponível em: <https://www.interacoes-ismt.com/index.php/revista/article/view/550>. Acesso em: 22 abr. 2024.

SILVA, Alice Gerlane Cardoso da; HELAL, Diogo. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro: perspectivas e desafios. **Revista FSA**, Teresina, v. 14, n. 5, p. 32-54, 2017. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/319428933\\_A\\_Inclusao\\_de\\_Pessoas\\_com\\_Deficiencia\\_no\\_Mercado\\_de\\_Trabalho\\_Brasileiro\\_Perspectivas\\_e\\_Desafios](https://www.researchgate.net/publication/319428933_A_Inclusao_de_Pessoas_com_Deficiencia_no_Mercado_de_Trabalho_Brasileiro_Perspectivas_e_Desafios). Acesso em: 22 Abr. 2024.

UNITED NATIONS (UN). **Transforming the World: the 2030 agenda for sustainable development**. Noa Iorque: United Nations, 2015. Disponível em: [sustainabledevelopment.un.org](https://sustainabledevelopment.un.org). Acesso em: 22 Abr. 2024.



WOLBRING, Gregor; LILLYWHITE, Aspen. Equity/Equality, Diversity, and Inclusion (EDI) in Universities: The Case of Disabled People. **Societies**, [S. l.], v. 11, n. 49, p. 1-34, 2021. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2075-4698/11/2/49>. Acesso em: 22 Abr. 2024.