

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL: EL PAPEL DEL ESTADO Y DE LAS EMPRESAS

Ana Silvia MARCATTO BEGALLI*

INTRODUCCIÓN

La Constitución Mexicana de 1917 (*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*) es un hito en la historia del constitucionalismo mundial, ya que fue este documento el que, por primera vez, reglamentó los derechos fundamentales sociales, dejando un importante legado para la humanidad. Brasil, como un Estado Democrático de Derecho (Artículo 1o. *caput*, CF/88) tiene como uno de sus elementos esenciales los derechos fundamentales, tomados como un núcleo de derechos intangibles, que no pueden suprimirse. En el centro de los derechos fundamentales están los Derechos sociales fundamentales (Artículo 6, *caput*, CF/88), que tienen como objetivo erradicar las desigualdades y promover la inclusión de grupos vulnerables. Este artículo tiene como tema la efectivación de dos Derechos sociales fundamentales previstos en el Artículo 6o. de la Constitución de la República Federativa de Brasil de 1988: el derecho al trabajo y la asistencia a los desamparados. Es en el ámbito de este último donde se inserta a la protección de la persona con discapacidad, según el Artículo 2o. de la Ley Orgánica de Asistencia Social

* Abogado, investigador y profesor de la Facultad de Jaguariúna/SP. Se licenció en Derecho por la Universidad Paulista-UNIP (2007). Especialista en Derecho Procesal Civil (2008) y Derecho Constitucional (2009) por la Pontificia Universidad Católica de Campinas-PUC (2009). Master en Derecho (Constitucionalismo y Democracia) Facultad de Derecho del Sur Minas-MSDS (2012). Estudiante de Doctorado en Derecho Civil en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

(Ley n° 8.742/93). El objetivo de este trabajo se limita a analizar cuáles son las funciones del Estado y el sector empresarial en la promoción de la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral.

En Brasil, 46 millones de brasileños, cerca del 24% de la población, declararon poseer al menos una de las discapacidades investigadas (mental, motora, visual y auditiva); la mayoría, mujeres. En 2010, el Censo registró, también, que las desigualdades permanecen en cuanto a las personas con discapacidad, que tienen tasas de escolaridad menores que la población sin ninguna de las discapacidades investigadas.¹ Es alarmante constatar que, según los datos del Censo 2010, la población ocupada con por lo menos una de las discapacidades señaladas antes, representa el 23.6% (20.4 millones) del total de ocupados (86.4 millones). De los 44 millones de personas con discapacidades en edad activa, el 53.8% (23.7 millones) no está ocupado. En relación con el total de la población que no está ocupada (75.6 millones), la población con discapacidad representa el 31.3%.²

La no inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral y la consecuente imposibilidad de obtener un ingreso, sin duda es el principal factor que pone a esta población en un estado de pobreza y exclusión, no sólo en Brasil, sino también en numerosos países. Hay en el mundo 600 millones de personas con discapacidad, siendo que 400 millones viven en países pobres o en desarrollo.³ En Brasil, el 27% de los brasileños viven en situación de extrema pobreza y el 53% son pobres.⁴ Algunas estimaciones sugieren que entre 15 y el 20% de las personas pobres en los países en vías desarrollo tienen discapacidad.⁵ Según el Banco Mundial, la desocupación de la población con discapacidad es de 80 al 90% en América Latina.⁶ En Uruguay, un estudio realizado con 500 familias que se benefician del Plan de Emergencia (familias que se encuentran en condiciones por debajo de la línea de pobreza) indicó que el 25% de las viviendas tenían al menos una persona con una discapacidad y en algunos casos eran más de una.⁷

¹ Cf. IBGE-INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, *Censo 2010*, Disponible en: <http://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?view=noticia&id=3&idnoticia=2170&busca=1&t=censo-2010-numero-catolicos-cai-aumenta-evangelicos-espíritas-sem-religiao>. Consultado el 10 de junio de 2013.

² Cf. *Idem*.

³ Cf. VITAL DE PAIVA, Flávia Maria, "Preâmbulo", en *A convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência*, p. 24.

⁴ *Ibidem*, p. 24.

⁵ *Idem*.

⁶ *Ibidem*, p. 25.

⁷ *Idem*.

En la actualidad, la aplicación de los Derechos sociales ha demostrado ser uno de los mayores desafíos del Derecho y del Estado, especialmente por depender de grandes gastos por parte de este último y también la implementación de políticas públicas de acción afirmativa, que no sólo pueden ser restringidas a las letras frías de una ley, sino que deben ser llevadas a cabo de manera exitosa en la práctica. Además, el sector empresarial tiene un papel que cumplir, una función que va más allá de la búsqueda de ganancias, porque también tiene una función social y un compromiso con el desarrollo económico del país. El tema es relevante porque, de la aplicación del derecho al trabajo de la persona con discapacidad, la sociedad puede volverse más equitativa y solidaria, siendo que éste es uno de los objetivos de la República (Artículo 3o., ítem I, CF/88). La contribución que este trabajo anhela proporcionar es demostrar cómo esto se puede lograr con éxito, investigando qué roles deben ser ejercidos por el Estado y el sector empresarial.

1. ACCIONES AFIRMATIVAS: EL PAPEL DEL ESTADO

1.1. *Igualdad formal y material*

Ingresando en la investigación sobre el principio de igualdad, se puede afirmar que en la antigua Grecia, el jurista Solón (640-560 a.C.) ya la consideraba un ideal a alcanzar.⁸ Posteriormente, el filósofo Platón (429-347 a.C.) la puso como el fundamento de la democracia y necesaria para combatir las desigualdades sociales.⁹ El siglo XVIII, en el que todavía prevalecía el régimen absolutista de gobierno, estuvo marcado por la lucha contra el dominio de la monarquía. Estos conflictos culminaron en la Revolución Francesa que, con el famoso lema "libertad, igualdad y fraternidad", puso fin a la forma absolutista de gobierno. Nació, así, el Estado Liberal. A pesar de predicar, en teoría, la igualdad y la libertad de todos los ciudadanos, en el plano práctico, inexistían igualdades de oportunidades para todos, lo que sólo reforzó las desigualdades, como apunta Yara Maria Pereira Gurgel:

La caída de la nobleza, el fortalecimiento de la burguesía y la implementación del constitucionalismo, trajeron el apogeo del Estado Liberal de Derecho... La igualdad ante la ley, según la cual, todos tienen derecho a la justicia de forma neutra y universal,

⁸ Cf. ALBUQUERQUE, Martin de, *Da igualdade: introdução à jurisprudência*, p. 11.

⁹ *Idem*.

desatenta a las reales desigualdades, e implementada bajo el modelo liberal, generó una sociedad puramente individualista...¹⁰

Se concluye, por lo tanto, que la primera forma de igualdad no es más que la igualdad garantizada en la ley, como defiende el *caput* del Artículo 5o., de la Constitución Federal de 1988, que ordena que son todos iguales ante la ley, sin distinción de ninguna naturaleza. Resulta que, con el fin de garantizar la igualdad en la práctica, es necesario considerar las diferencias. Este pensamiento conduce al concepto de igualdad material, que es igual en el plan fáctico. Ora, sería inútil la ley al asegurar que todos son iguales, si la gente no puede disfrutar de ese derecho y, a menudo, con el fin de garantizar la igualdad, la ley debe prever distinciones, puesto que, citando el famoso argot aristotélico, *la igualdad consiste en tratar igualmente los iguales y desigualmente los desiguales*. No basta un comando general de la igualdad, según la posición de la Profesora Flávia Piovesan:

Este proceso conlleva también a la especificación del sujeto de derecho, teniendo en cuenta que, al lado del sujeto genérico y abstracto, se esboza el sujeto de derecho concreto, visto en su especificidad y en la concreticidad de sus diferentes relaciones. Es decir, del ente abstracto, genérico, carente de color, género, edad, clase social, entre otros criterios, surge el sujeto de derecho concreto, históricamente situado, con las especificidades y particularidades. De esto no se apunta más al individuo genérico y abstractamente considerado, pero al individuo "especificado", teniendo en cuenta las categorizaciones relativas al género, edad, etnia, raza, etcétera.¹¹

Ronald Dworkin considera que "el gobierno debe no sólo tratar a las personas con consideración y respeto, sino con igual consideración e igual respeto. No debe distribuir bienes u oportunidades de manera desigual, basadas en la suposición de que algunos ciudadanos tienen derecho a más, porque son merecedores de una mayor consideración".¹² Si *todos* los seres humanos son dignos, son *todos* merecedores de los mismos derechos, y sólo puede haber distinciones en situaciones donde la desigualdad es necesaria con el fin de garantizar la igualdad. Por lo tanto, se concluye que la igualdad formal es la igualdad prevista en la ley, mientras que la igualdad material es la igualdad de oportunidades, aquella para ser disfrutada en el mundo de los hechos.

¹⁰ *Ibidem*, pp. 48-49.

¹¹ PIOVESAN, Flávia, *Temas de Direitos Humanos*, p. 194.

¹² DWORKIN, Ronald, *Levando os direitos a sério*, p. 419.

1.2. Acciones afirmativas: concepto e histórico

El Estado, para implementar el derecho al trabajo de la persona con discapacidad, debe utilizar las políticas públicas de acción afirmativa. Esta expresión tiene en sus medios dos conceptos distintos (políticas públicas y acción afirmativa), que se complementan mutuamente, porque la acción afirmativa es una especie del género política pública. Es por ello que se debe iniciar el estudio por este último. En la comprensión de Maria Paula Dallari Bucci "políticas públicas son programas de acción gubernamental destinados a coordinar los medios disponibles para el Estado y las actividades privadas para el logro de objetivos socialmente relevantes y políticamente determinados".¹³ La primera conclusión que se puede inferir de las enseñanzas de Bucci es que las políticas públicas tienen la finalidad primaria de intervenir en la sociedad para el logro del bienestar de sus miembros, estableciendo sus más legítimos intereses y los derechos asegurados en la legislación patria.

También se nota que las políticas públicas son absolutamente contrarias al liberalismo clásico, porque las acciones que se proporcionaban por este modelo de Estado eran eminentemente de cuño negativo, porque no había ningún tipo de interferencia en la vida en sociedad, a menos que fuera para garantizar la libertad. La acción afirmativa es una especie de política pública. Es fundamental comprender que, si esta última tiene como objetivo el logro de los intereses sociales relevantes, aquella se destina, principalmente, a atenuar las desigualdades sociales, es decir, promover la igualdad material. Las políticas públicas pueden, por lo tanto, tener como objeto cualquier bien considerado importante, como el medio ambiente y la cultura. Las acciones afirmativas son un tipo de política pública que pretenden, por medio de acciones gubernamentales, proporcionar a los grupos considerados vulnerables su inserción social en los campos más diversos, tales como trabajo, salud y educación, superando la intolerancia y dando lugar a la igualdad de oportunidades, a la igualdad fáctica. En la explicación del Ministro Carmen Lucía:

El término acción afirmativa... pasó a significar, desde luego, la exigencia de favorecimiento de algunas minorías socialmente inferiorizadas, es decir, legalmente desiguales, por prejuicios arraigados culturalmente y que necesitaban ser superados para lograr la eficacia de la igualdad defendida y garantizada constitucionalmente en la princiología de los derechos fundamentales. En esa orden se estipula que las empresas intermediarias contratadas por las entidades públicas estaban obligadas a una

¹³ BUCCI DALLARI, Maria Paula, *Direito administrativo e políticas públicas*, p. 241.

“acción afirmativa” para aumentar la contratación de grupos dichos como minorías, desiguales social y, por extensión, jurídicamente.¹⁴

En muchas situaciones, con el fin de garantizar la igualdad, es imprescindible la efectiva actuación del Estado, con el fin de examinar cuidadosamente las particularidades de ciertos grupos que, en muchos casos, están en clara posición de desventaja. Si no fuera así, habría un fuerte riesgo de repetir el error fatal del Estado Liberal. Fue anhelando la igualdad fáctica que los Estados Unidos (EEUU), durante el mandato del Presidente John F. Kennedy (1917-1963), inició la llamada acción afirmativa, que tenía como objetivo mitigar la discriminación que sufrían los negros en el mercado laboral.¹⁵ Se debe recordar que, en los EEUU, el escenario de descompás en que se encontraba la población negra tiene su origen en el legado que dejó la Guerra de Secesión (1861-1865).¹⁶

Tal conflicto civil dividió los EEUU, entre Estados norteros y sureños: los primeros, industrializados, deseaban la abolición de la esclavitud, como una manera de aumentar la clase obrera asalariada y, por lo tanto, el mercado consumidor. El sur, que poseía una economía basada en la agricultura, deseaba lo contrario, porque necesitaba mano de obra esclava para el mantenimiento de sus cultivos. Como es bien sabido, los Estados del Norte ganaron la guerra y fue declarado el fin de la esclavitud en los Estados Unidos. Los sureños, devastados, atravesaron una grave crisis y perdieron el poder político. Aunque era libre, la población negra no era el objetivo de ningún programa de gobierno que les proporcionara la integración social, siendo que el destino de estas personas fue el real abandono social y la marginación. Fue entonces, en el año 1961, que el presidente Kennedy comenzó a utilizar el término de *acción afirmativa*.¹⁷ Firmó el Decreto Ejecutivo No. 10.925/61, que estableció una comisión sobre la igualdad en el empleo, determinando la creación de proyectos financiados por fondos federales que alentó a la generación de empleos, en un intento por superar el prejuicio.¹⁸

Aunque Kennedy fue asesinado en noviembre de 1963, la semilla fue plantada. Su sucesor, Lyndon B. Johnson (1908-1973), logró, en 1964, la aprobación en el Congreso de la Ley de los Derechos Civiles. Y mediante

¹⁴ ROCHA ANTUNES, Cármen Lúcia, “Ação afirmativa: conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica”, en *Revista de Informação Legislativa*, p. 285.

¹⁵ Cf. CONSTÂNCIO, Julimar, *O negro e as políticas de ação afirmativa no contexto da desigualdade educacional*, p. 25.

¹⁶ Hecho histórico notorio, que dispensa referencias bibliográficas.

¹⁷ Cf. CONSTÂNCIO, Julimar, *op. cit.*, p. 25.

¹⁸ *Idem*.

el Decreto Ejecutivo No. 11.246/65 condicionó la celebración de contratos entre el gobierno y las empresas a la contratación, por parte de las últimas, de determinado porcentaje de personas pertenecientes a grupos minoritarios y con garantías de condiciones de progreso profesional.¹⁹ Estos decretos, junto con proyectos del gobierno, fueron de acciones afirmativas. Johnson pronunció un discurso histórico sobre el tema en la Universidad de Howard: *Usted no toma a una persona que durante años fue encadenada, y la liberta para competir con los demás. Por lo tanto, no es suficiente abrir los portones de la oportunidad, todos los ciudadanos deben tener la posibilidad de pasar a través de estos portones.*²⁰

La frase dicha por Johnson es simbólica porque corrobora la tesis de que la verdadera igualdad es la que proporciona una oportunidad igual para todos. Y es esta igualdad material la que debe ser perseguida también en el derecho al trabajo, en particular en cuanto a la efectividad del derecho de la persona con discapacidad a trabajar, el núcleo de este trabajo. Por lo tanto, se concluye que la función del Estado es promover políticas públicas de acciones afirmativas para integrar a la persona con discapacidad en el mercado laboral. Es importante señalar que tales acciones pueden venir en forma de leyes, supervisión para el cumplimiento de éstas, de punición por las prácticas discriminatorias y también de programas del gobierno para desarrollar proyectos para tal fin, como los cursos de calificación profesional o la creación de una base de datos para facilitar la contratación de empleados con discapacidades por empresas.

La acción afirmativa más simbólica, ya realizada en Brasil con el objetivo de promover la inclusión de la persona con discapacidad, es el Artículo 93 de la Ley 8.213/91²¹ también conocida como la “Ley de Cuotas para la Persona con Discapacidad”. Ordena el referido instrumento legal: *Artículo 93. La empresa con 100 (cien) o más empleados está obligada a llenar del 2% (dos por ciento) al 5% (cinco por ciento) de sus posiciones con personas rehabilitadas o discapacitadas, habilitados, en la siguiente proporción: I. Hasta 200 empleados el 2%, II. De 201 a 500 el 3%, III. De 501 a 1.000 el 4%, IV. De 1.001 o más el 5%.*

¹⁹ Cf. BARBOSA GOMES, Joaquim, *Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA*, p. 54.

²⁰ Cf. LUCENA DE MENEZES, Paulo, “A ação afirmativa (affirmative action) no direito norte-americano”, en *Revista dos Tribunais*, p. 91.

²¹ República Federativa de Brasil. Ley 8.213, de 24 de julio de 1991. Ordena sobre los planes de beneficios de seguridad social y otros asuntos. Brasilia, 24 de julio de 1991.

Desde que la Ley de Cuotas para personas con discapacidades comenzó a cumplirse, el total de personas con esa peculiaridad contratadas en el Estado de São Paulo ya sobrepasa 70,000 (setenta mil).²² Cerca del 60% del sector privado de São Paulo está al día con las cuotas.²³ No hay estadísticas para otros estados, pero según el Ministerio de Trabajo, hubo un aumento significativo en la contratación de personas con discapacidad en todo el país.²⁴ En los últimos años la supervisión del cumplimiento de la Ley de Cuotas se intensificó en todo el territorio nacional.²⁵ Pero es necesario que 45,000 (cuarenta y cinco mil) personas con discapacidad se inserten en las empresas brasileñas para cumplir sólo con las cuotas de las empresas que ya han sido el blanco de las acciones del Ministerio de Trabajo.²⁶

Según el estudio "Perfil Social de las 500 empresas más grandes", realizado por el Instituto Ethos y Fundación Getúlio Vargas, la política de cuotas ha dado resultados, puesto que el mantenimiento del programa especial para el empleo de personas con discapacidad es la política afirmativa más difundida y practicada por el 32% de las empresas.²⁷ Todavía, según el informe de esa investigación, la adhesión no es sólo debido a la Ley de Cuotas, sino también o principalmente, a un cambio de mentalidad sobre el tema, y la creciente valorización de la responsabilidad social de las empresas.²⁸ No hay duda, sin embargo, que mucho todavía necesita avanzar.

La obligación establecida en la Ley de Cuotas alcanza a todas las personas jurídicas regidas por el derecho privado, como las corporaciones, asociaciones, sociedades y fundaciones (incluyendo las filantrópicas) que admiten a trabajadores como empleados. Para verificar si la empresa tiene la obligación de tener personas con discapacidad en su plantilla, es decir, tener 100 (cien) o más empleados, así como para fijar el porcentaje de puestos para ocupar, se debe utilizar el número de empleados de la empresa, no del establecimiento. Empleados con discapacidades no pueden ser aislados en un único sector, teniendo en cuenta que es una actitud segregacionista que no permite la integración social de este segmento y elimina sus posibilidades de progreso en el empleo. Por lo tanto, se recomienda que, en la medida que sea posible, en

²² Cf. MENDONÇA AMARAL, Luiz Eduardo, *Lei de cotas: pessoas com deficiência; a visão empresarial*, p. 204.

²³ *Idem*.

²⁴ *Idem*.

²⁵ *Idem*.

²⁶ *Idem*.

²⁷ *Idem*.

²⁸ Cf. *Ibidem*, p. 205.

todos los sectores de la empresa se asignen las personas con discapacidad (Artículo 2o. de la Recomendación No. 168 de la OIT).²⁹

2. FUNCIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL:

EL PAPEL DE LA EMPRESA

La empresa privada es la propiedad particular de los medios de producción, que se destina a explotar cualquier área de la economía, como industria o comercio, generando productos que después se revenderán y que resultarán en beneficios para esta organización. Para Fabio Ulhoa Coelho "la empresa es la actividad económica organizada para la producción o circulación de bienes o servicios".³⁰ Si la empresa es una propiedad privada, por lo tanto, tiene una función social. El Artículo 5o., ítem XXII, de la Constitución Federal de 1988, ordena que se garantice el derecho a la propiedad, pero pronto, en el ítem siguiente, el XXIII, estipula que esta última deberá atender a su función social.³¹

La empresa asume, así, como propiedad privada que es, una función social. Entonces, ¿cuál sería la función social de la empresa? De antemano, se observa que el sector empresarial tiene un papel esencial en el círculo de la economía: al dar secuencia a su actividad, la empresa genera empleos, paga impuestos, aumenta el mercado de consumo, firma contratos y fomenta la economía. Pero su función social no se restringe a esto. La empresa es una de las fuerzas que mueven el sector económico de un país y, según el Artículo 170 de nuestra Ley Mayor, la economía no es un fin en sí mismo, es un instrumento para lograr metas más grandes, tales como la justicia social.

Además de la justicia social, el Artículo 170 de la Carta Magna recomienda, como fundamentos del orden económico, la valoración del trabajo humano, la vida digna, la función social de la propiedad, la libre competencia, protección del consumidor, protección del medio ambiente, reducción de las desigualdades regionales y sociales, la búsqueda del pleno empleo, el tratamiento favorecido por las empresas brasileñas pequeñas de capital nacional y tratamiento favorecido para pequeñas empresas. Por lo tanto, haciendo parte de la economía, es necesario que la persona jurídica, además de la búsqueda de ganancias, se preocupe en promover acciones que sean de interés público.

²⁹ Información recogida del documento MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, *A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho*, passim.

³⁰ COELHO ULHOA, Fabio, *Curso de direito comercial*, p. 18.

³¹ Obviamente hay empresas que son públicas, sin embargo, incluso éstas tienen una función social, puesto que son parte del sector económico de un país.

Para el jurista Fábio Konder Comparato, "la ley reconoce que en el ejercicio de la actividad empresarial hay intereses internos y externos, en los cuales deben respetarse: no sólo los de las personas que directamente contribuyen para el funcionamiento de la empresa, como los capitalistas y los trabajadores, sino también los intereses de la "comunidad" en que actúa".³² Y en la lección de Eduardo Tomasevicu Filho, "la función social de la empresa constituye el poder-deber del empresario y los administradores de la empresa para armonizar las actividades de la empresa, según el interés de la sociedad, a través de la obediencia a ciertas obligaciones, positivas y negativas".³³

La legislación infraconstitucional también está atenta a la cuestión de la función social de la empresa, como se nota por los artículos mencionados a continuación. La Ley 6.404/76, llamada Ley de las Sociedades por Acciones, en su Artículo 116, párrafo único, establece *que el accionista mayoritario debe utilizar el poder con la finalidad de hacer la empresa realizar su objetivo y cumplir su función social, y tiene obligaciones y responsabilidad frente a los otros accionistas de la empresa, frente a quienes en ella trabajan y frente a la comunidad en que opera, cuyos derechos e intereses deben respetarse y satisfacer fielmente.* El Artículo 154, del mismo ordenamiento legal, determina que *el administrador de la empresa debe ejercer las atribuciones que la ley y el estatuto le confieren para lograr los fines y el interés de la compañía, cumplidas las exigencias del bien público y de la función social de la empresa.*

De la función social de la empresa, emerge la responsabilidad social. La primera expresión originó la segunda, una vez que la función social de la empresa es el fundamento jurídico de la responsabilidad social, que son acciones realizadas por las empresas con el objetivo de los intereses sociales relevantes, tales como la inclusión social, la protección del medio ambiente y la educación. Se puede afirmar, entonces, que la responsabilidad social es la aplicación práctica del principio de la función social de la empresa. Sobre el concepto de responsabilidad social, Patrícia Almeida Ashley enseña:

El compromiso que una organización debe tener para con la sociedad, expresado por medio de actos y actitudes que la afecten positivamente, de manera amplia, o a alguna comunidad, de manera específica, actuando proactivamente y coherentemente en lo que se refiere a su papel específico en la sociedad y su prestación de cuentas hacia ella. La organización, en este sentido, asume obligaciones de carácter moral, además de las establecidas en la ley, aunque no estén directamente vinculadas a sus actividades, pero

que puedan contribuir para el desarrollo sostenible de los pueblos. Así, en una visión expandida, la responsabilidad social es toda y cualquier acción que pueda contribuir para mejorar la calidad de vida de la sociedad.³⁴

El Instituto Ethos tiene un entendimiento similar:

Responsabilidad social es una manera de conducir los negocios de la empresa de tal manera que la convierta en colaboradora y corresponsable por el desarrollo social. La empresa socialmente responsable es aquella que tiene la capacidad de escuchar a los intereses de las diferentes partes (accionistas, empleados, prestadores de servicio, proveedores, consumidores, comunidad, gobierno y medio ambiente) y ser capaz de incorporarlos en la planificación de sus actividades, buscando satisfacer las demandas de todos y no sólo de los accionistas o propietarios.³⁵

Noticias acerca de la responsabilidad social pueden encontrarse desde el siglo XIX, a través de la historia del sociólogo galés Robert Owen (1773-1858), que posteriormente se convirtió en industrial.³⁶ En sus empresas, Owen implantó una serie de cambios como salarios más altos, menor jornada de trabajo y, además, proporcionó beneficios a sus empleados, tales como guarderías, hospitales y escuelas.³⁷ A través de las transformaciones que implementó, el empresario Owen obtuvo aumento de su ganancia. Sin embargo, fue expulsado de Inglaterra por hacer críticas feroces al sistema capitalista.³⁸ Hay que destacar también un trabajo publicado por el académico estadounidense Charles Eliot (1834-1926) que, aunque ha sido pionero, tuvo mala recepción. No logró movilizar a las empresas a ser socialmente responsables.³⁹ En 1929 vino la gran depresión económica que comenzó después de la "quiebra" de la Bolsa de Valores de Nueva York, episodio que se conoció como el "Jueves Negro".⁴⁰ La crisis terminó solamente después de la Segunda Guerra Mundial.

Después de este periodo turbulento se publicó el libro de Howard Brown (1908-1989), economista estadounidense, titulado *Responsibilities of the Businessman*,⁴¹ en traducción libre, *Responsabilidades del Empresario*. La obra trataba del tema de la ética en los negocios. En 1960, Richard Eells

³⁴ ASHLEY ALMEIDA, Patrícia, *Ética e responsabilidade social nos negócios*, p. 7.

³⁵ INSTITUTO ETHOS, *Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades*, p. 205.

³⁶ GOMES, Adriano y MORETTI, Sérgio, *A responsabilidade e o social: uma discussão sobre o papel das empresas*, pp. 12-21.

³⁷ *Idem.*

³⁸ *Idem.*

³⁹ Cf. *Ibidem.*, pp. 30-35.

⁴⁰ Hecho histórico notorio, que dispensa referencias bibliográficas.

⁴¹ Cf. *Ibidem.* pp. 30-35.

³² COMPARATO KONDER, Fábio, "Estado, empresa e função social", en *Revista dos Tribunais*, p. 44.

³³ TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo, "A função social da empresa", en *Revista dos Tribunais*, p. 40.

escribió su libro tratando sobre el papel de la empresa en su medio. El título era *The Meaning of Modern Business*, en traducción libre, *El significado de los negocios modernos*. En Brasil, hasta la década de 1930, las acciones sociales de la empresa tenían motivación religiosa, siendo comprendidas como una obra de caridad.⁴² En ese momento, se construyeron villas, guarderías y hospitales para el uso de los trabajadores.⁴³ A partir de la década de 1930, se observan importantes transformaciones. Surgen los sindicatos y los derechos laborales, además de la constitución de instituciones de servicio social de la industria y comercio con reglamento del Estado como políticas públicas.⁴⁴ Ejemplos incluyen el SENAI y el SENAC.

Con la transición democrática, entre las décadas de 1970 y 1980, comenzaron, por primera vez, las acciones sociales por parte del sector empresarial con el propósito de la participación en el desarrollo social del país,⁴⁵ y no por puro sentimiento de piedad. Otro punto a destacar durante este periodo es el Pensamiento Nacional de Bases Empresariales (PNBE), que fue un movimiento de un grupo de empresarios de São Paulo, que defendió, entre otros ideales, la profundización de la democracia y una mejor distribución del ingreso en el país.⁴⁶ Con respecto a la contratación de personas con discapacidad, muchas empresas ya han entendido que la inclusión de estos contribuye a la promoción del respeto y la diversidad en el entorno de trabajo.

2.1. Prácticas de inclusión

El sector empresarial, como una manera de satisfacer no sólo la Ley de Cuotas en su conjunto (y no solo en sentido estrictamente numérico) y también con la finalidad de ser socialmente responsable, debe desarrollar ciertos comportamientos dentro de sus establecimientos, como una manera de promover la inserción completa de la persona con discapacidad, además de posibilitar su progreso profesional. Según el Instituto Ethos, "la empresa que contrata debe tener un programa estructurado de reclutamiento, selección, contratación y desarrollo de personas con discapacidad, y no sólo contratar formalmente para cumplir con la ley".⁴⁷ Según el SENAC:

⁴² Cf. PEREIRA ARRUDA, Evelyn Andrea, *A empresa e o lugar na globalização: a responsabilidade social empresarial no território brasileiro*, p. 11.

⁴³ *Idem*.

⁴⁴ *Idem*.

⁴⁵ CAMARGO ZAGALLO, Ricardo, *Responsabilidade social das empresas: formações discursivas em confronto*, p. 7.

⁴⁶ *Idem*.

⁴⁷ INSTITUTO ETHOS, *O que as empresas podem fazer pela inclusão da pessoa com deficiência*, p. 22.

La accesibilidad, un concepto que traduce una de las principales aspiraciones de las personas con discapacidad, surgió en la década de 1950, paralelamente al movimiento de integración. Al principio, estaba conectado a las barreras arquitectónicas, ya que las personas con discapacidad que deseaban integrarse a la sociedad eran, ya de antemano, imposibilitadas por prejuicios concretos: obstáculos físicos, en las calles, edificios y medios de transporte. Como jamás se había pensado en la vida social y en los derechos de las personas con discapacidad, todos los espacios y utensilios públicos siempre han sido planificados para personas consideradas "normales".⁴⁸

De esta forma, se nota que el término accesibilidad, aunque a menudo conectado sólo a la desintegración de las barreras arquitectónicas, tiene un sentido bastante más amplio: se atañe a la extinción de todos los obstáculos que impiden el desarrollo satisfactorio de las personas con discapacidad. El sociólogo Melissa Santos Bahia utiliza la palabra "dimensión" para tratar el tema. La primera es la dimensión arquitectónica, que según la investigadora es el "fácil acceso a espacios físicos en el trabajo, desde la entrada a las salas y talleres; sanitarios adecuados y medios de transporte accesibles utilizados por la empresa para sus empleados".⁴⁹ La segunda dimensión es la comunicacional, y se define así: "Dimensión comunicacional: accesibilidad total en las relaciones interpersonales, cara a cara, lenguaje de señas, lenguaje corporal y lenguaje gestual. En la comunicación escrita: periódico, revista, libro, carta, apostilla, incluyendo textos en braille y textos ampliados para aquellas personas con baja visión".⁵⁰

Prodam⁵¹ (Compañía de Procesamiento de Datos de la Municipalidad de São Paulo) que es una proveedora de tecnología de la información para la gestión pública de la Alcaldía de São Paulo, logró promover en su ámbito la dimensión comunicacional. Tiene 1.236 empleados. Dos años después de su creación, en 1971, pasó a emplear personas con discapacidad como profesionales en procesamiento de datos, siendo una de las pioneras en América Latina haciendo este tipo de contratación. En 1976, los empleados discapacitados visuales desarrollaron el Programa Libra (Listador Braille), que posibilita la impresión electrónica de textos en Braille.

Después de la dimensión comunicacional, se entra en el estudio de la dimensión metodológica, que es la "adecuación de los métodos de trabajo y técnicas de trabajo, formación y desarrollo de recursos humanos, ejecución

⁴⁸ SENAC, *Pessoas com deficiência: educação e trabalho*, p. 17.

⁴⁹ BAHIA SANTOS, Melissa, *Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência*, 67.

⁵⁰ *Idem*.

⁵¹ Todas las informaciones sobre la empresa Prodam fueron obtenidas en INSTITUTO ETHOS, *O que as empresas podem fazer pela inclusão da pessoa com deficiência*.

de tareas, ergonomía, nuevo concepto de flujograma y empoderamiento”.⁵² White Martins⁵³ es un ejemplo exitoso de persona jurídica que implementó la dimensión metodológica. Es una empresa que inició la inclusión de los trabajadores discapacitados hace 27 años, a través del “Programa de Formación y Absorción de Mano de Obra”. Los trabajadores con discapacidad cumplen cuatro horas de jornada en la empresa y otras cuatro horas en las instituciones de apoyo. Después de tres meses de entrenamiento, muchos fueron registrados. El experimento produjo buenos resultados y White Martins llegó a tener cerca de cien trabajadores con discapacidad. Con los años, más de 600 empleados con discapacidades ya pasaron por el programa.

La última dimensión es la se refiere a la superación de los prejuicios. Enseña el sociólogo: “Dimensión de actitud: eliminación de prejuicios, estigmas, estereotipos y discriminaciones como resultado de programas y prácticas de sensibilización y de concientización de los trabajadores y de la convivencia con la diversidad humana en el lugar de trabajo”.⁵⁴

El Ministerio de Trabajo y Empleo⁵⁵ recomienda que “la empresa sensibilice su personal en el sentido de eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes que violen el derecho de las personas de ser igual. Dicha iniciativa tiende a fomentar el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad.” El Instituto Ethos⁵⁶ todavía señala que las “expresiones de contenido peyorativo o despreciativo deben evitarse estrictamente”. De esta manera, la empresa promueve la diversidad en sus establecimientos, proporcionando la satisfacción de todos sus empleados. Un ambiente de trabajo saludable permite a todos los empleados a desarrollar sus talentos y también producir más y mejor.

CONSIDERACIONES FINALES

Este artículo tuvo el objetivo de abordar la cuestión de la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral a través de la siguiente problemática: ¿Cuáles serían los roles del Estado y las empresas para promover dicha inserción? Se concluyó que las llamadas políticas de acción afirmativa

⁵² BAHIA SANTOS, Melissa, *op. cit.*, p. 67.

⁵³ Todas las informaciones sobre la empresa White Martins fueron obtenidas en INSTITUTO ETHOS, *O que as empresas podem fazer pela inclusão da pessoa com deficiência*.

⁵⁴ BAHIA SANTOS, Melissa, *op. cit.*, p. 67.

⁵⁵ Cf. MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO, *op. cit.*, p. 31.

⁵⁶ Cf. INSTITUTO ETHOS, *O que as empresas podem fazer pela inclusão da pessoa com deficiência*, p. 28.

son el camino para que el Estado elimine la desigualdad, proporcionando oportunidades a los grupos vulnerables, como es el caso de las personas con discapacidad. Este es el papel que debe desempeñar el Estado. En Brasil, la acción afirmativa más emblemática ya realizada en este sentido es la Ley de Cuotas, prescrita en el Artículo 93 de la Ley 8.213/91, que determina la contratación de empleados con discapacidades por las empresas con más de 100 empleados.

Sin embargo, este instrumento jurídico no es suficiente, siendo imprescindible la participación de las empresas para su efectivación. El sector empresarial tiene una función social y tiene un compromiso con el desarrollo económico y social de un país. Así, el papel del sector empresarial, en la actualidad, es cumplir la Ley de Cuotas, pero no sólo en su aspecto numérico y formal, sino con respecto a la función social de esta ley. Por lo tanto, además de la contratación, es imperativo que exista, dentro de las empresas, una política de eliminación de cualquier tipo de barrera que obstruya la inserción del empleado con discapacidad. La accesibilidad no está restringida a la arquitectura local, también abarca la realización de acciones que eliminen el prejuicio y promuevan la perfecta integración de la persona con discapacidad en el mercado laboral.

Es necesario darle al empleado con discapacidad la posibilidad y la oportunidad de desarrollar sus talentos y potencialidades profesionales. El caso de la estadounidense Hellen Keller⁵⁷ es, quizás, uno de los ejemplos más emblemáticos de la afirmación de que nunca se puede dudar de la capacidad que un ser humano tiene para progresar. Nacida en 1880, en el estado de Alabama/EEUU. Hellen tenía discapacidad auditiva y visual graves. A través de la extraordinaria labor realizada por su profesora, Anne Sullivan, logró graduarse en Filosofía, convirtiéndose en una escritora respetada en todo el mundo, además de ser conferencista y activista por los derechos de la persona con discapacidad.

La conclusión a la se llega es que las empresas y el Estado deben actuar conjuntamente, estableciendo una relación de interdependencia para la efectivación de los derechos tratados en este texto. El trabajo tiene un papel muy importante en el entorno social, porque lo hace más justo, generando condiciones para que las personas proporcionen su propio sustento y también para llevar a cabo una actividad dentro de la comunidad donde viven, lo que eleva su autoestima. La generación de trabajo y renta permite el crecimiento de la economía y la distribución más justa de la riqueza. La participación del

⁵⁷ Hecho histórico notorio, que dispensa referencias bibliográficas.

Estado y el sector empresarial es esencial para la aplicación del derecho al trabajo de la persona con discapacidad, proporcionando su inclusión social. Finalmente es teniendo en cuenta la diferencia, que se promueve la igualdad y la dignidad, pilares del sistema legal brasileño.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBUQUERQUE, Martin de, *Da igualdade: introdução à jurisprudência*. Coimbra, Almedina, 1993.
- ASHLEY ALMEIDA, Patrícia, *Ética e responsabilidade social nos negócios*, São Paulo, Saraiva, 2002.
- BAHIA SANTOS, Melissa, *Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência*, Rio de Janeiro, Quality-mark, 2006.
- BARBOSA GOMES, Joaquim, *Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA*. Rio de Janeiro, Renovar, 2001.
- BUCCI DALLARI, Maria Paula, *Direito administrativo e políticas públicas*, São Paulo: Saraiva, 2002.
- CAMARGO ZAGALLO, Ricardo, *Responsabilidade social das empresas: formações discursivas em confronto*, Tese de Doutorado em Comunicação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.
- COELHO ULHOA, Fabio, *Curso de direito comercial*, vol. I, 7, Saraiva, Ed. São Paulo, 2003.
- COMPARATO KONDER, Fábio, "Estado, empresa e função social", en *Revista dos Tribunais*, año 85, v. 732. São Paulo, 1996.
- CONSTÂNCIO, Julimar, *O negro e as políticas de ação afirmativa no contexto da desigualdade educacional*, Dissertação de Mestrado em Educação

apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2009.

- DWORKIN, Ronald, *Levando os direitos a sério*, São Paulo, Martins Fontes, 2002.
- GOMES, Adriano y MORETTI, Sérgio, *A responsabilidade e o social: uma discussão sobre o papel das empresas*, São Paulo: Saraiva, 2007.
- GURGEL PEREIRA, Yara Maria, *Direitos humanos, princípio da igualdade e não-discriminação: sua aplicação às relações de trabalho*. Tese de Doutorado em Direito das Relações Sociais apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.
- INSTITUTO ETHOS, *Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades*, São Paulo, Petrópolis, V. 5, 2003.
- _____, *O que as empresas podem fazer pela inclusão da pessoa com deficiência*, São Paulo, Instituto Ethos, 2002.
- LUCENA DE MENEZES, Paulo, "A ação afirmativa (affirmative action) no direito norte-americano", en *Revista dos Tribunais*.
- MENDONÇA AMARAL, Luiz Eduardo, *Lei de cotas: pessoas com deficiência; a visão empresarial*, São Paulo, LTr.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, *A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho*, Brasília, Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2007.
- PEREIRA ARRUDA, Evelyn Andrea, *A empresa e o lugar na globalização: a responsabilidade social empresarial no território brasileiro*, Dissertação de Mestrado em Geografia Humana apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Geografia Humana, da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

PIOVESAN, Flávia, *Temas de direitos humanos*, 2a. edição, rev., amp. e atu. São Paulo, Max Limonad, 2003.

ROCHA ANTUNES, Cármen Lúcia, "Ação afirmativa: conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica", em *Revista de Informação Legislativa*, año 33, No. 131. Brasília, Senado, jul-sep 1996.

SENAC, *Pessoas com deficiência: educação e trabalho*, Série Documentos Técnicos, Rio de Janeiro, SENAC/DEP/CEAD, 2006.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo, "A função social da empresa", em *Revista dos Tribunais*, V. 92, No. 810, São Paulo, abril 2003.

VITAL DE PAIVA, Flávia Maria, "Preâmbulo", em *RESENDE*, Ana Paula Crosara y Flavia Maria de Paiva (coord.), A convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. Brasília: CORDE, 2008.