

## **PROGRAMA COMPLIANCE: INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS**

Oscar Faria Lobato Neto

Orientador: Prof. Msc. Luciano Henrique Tarso

Co-orientador: Prof. Msc. Paulo Henrique da Silva Souza

**RESUMO** - A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não é uma preocupação de toda a sociedade, é tem se tornado relevante para as empresas que tem um compromisso com a melhoria social e com as exigências do mercado. Para promover ações e mudanças que promovam a inclusão de pessoas com deficiência, os gestores das empresas devem elaborar ou adotar projetos que apontem ações para promover as mudanças necessárias dando acessibilidade e reconhecimento de direitos das pessoas com deficiência. A implantação de um Programa de Compliance Social para a inclusão de pessoas com deficiência, além de seguir a legislação brasileira vigente sobre os direitos da pessoa com deficiência, também encaminha a empresa para uma gestão ética e transparente, que elimina os riscos e promove uma mudança positiva na mentalidade e no desempenho de seus trabalhadores. O presente artigo apresenta uma pesquisa bibliográfica acerca do Programa de Compliance e como a adoção do mesmo pode ter um foco social e promover a inclusão de pessoas com deficiência como força de trabalho, além de outros benefícios a empresa como a certificação da ISO 37301:2021 e a conformidade com a lei, e assim a diminuição de riscos. Por fim o artigo também busca contribuir discutindo os danos da visão capacitista sobre as pessoas com deficiência enquanto força de trabalho e a apontar a alta taxa de desocupação dentre estas pessoa.

**Palavras-CHAVE:** Inclusão. Pessoas com Deficiência. Programa de Compliance. Legislação. Desocupação.

## INTRODUÇÃO

Atualmente no Brasil segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2022 a taxa de desocupação foi de 10,3% dentre as pessoas com deficiência, e segundo o instituto para pessoas sem deficiência essa taxa de desocupação é de 8%. O levantamento do IBGE aponta através dos números que o desemprego é maior entre as pessoas socialmente excluídas, dentre elas as pessoas com deficiência, esses indivíduos em sua maioria trabalham na informalidade com remuneração que não é fixa e baixa.

A alta taxa de desocupação é reflexo da visão capacitista acerca das pessoas com deficiência, infelizmente, muitas pessoas e empresas ainda enxergam apenas as dificuldades das pessoas com deficiência, não conhecem ou ignoram os direitos desses indivíduos e as habilidades que essas pessoas detêm. É necessário que se criem mecanismos para promover a mudança de mentalidade para que ocorra a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, respeitando e reconhecendo a diversidade humana.

Uma empresa para ter sucesso deve estar ligada às mudanças do mercado, o que os consumidores procuram e as mudanças sociais que estão acontecendo, mantendo-se sempre atualizada e competitiva. Investir na diversidade de seus trabalhadores além de aumentar o valor do maior ativo de uma empresa, que é o capital humano também tem o potencial de tornar a empresa mais competitiva e atrair novos consumidores que veem na inclusão de pessoas com deficiência um diferencial.

Um gestor eficiente deve apontar ferramentas e ações para que a empresa adote mudanças e promova a inclusão de pessoas com deficiência, e leva a empresa a ter acesso a diversas vantagens. Essas ferramentas devem ser planejadas e aplicadas através de um projeto que deve principalmente realizar uma mudança na mentalidade das empresas e assim iniciar as alterações necessárias para promover a efetiva inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O presente artigo trata-se de uma pesquisa bibliográfica que tem como objetivo geral apontar a importância da diversidade no capital humano das empresas, e tem como objetivo específico apontar um projeto que apresente o Programa de Compliance como ferramenta para promover a inclusão de pessoas com deficiência, através da observância da legislação brasileira e do compromisso social das empresas.

Através da pesquisa bibliográfica buscou-se compreender como um projeto que apresente e implemente o Programa de Compliance Social para que a empresa promova a

inclusão de pessoas com deficiência, dando a essas pessoas condições de ingresso, permanência e progressão no trabalho. A revisão também contemplou a legislação brasileira acerca dos direitos das pessoas com deficiência em relação ao trabalho.

## **2 - REFERENCIAL TEÓRICO**

Inicialmente é necessário delimitar os grupos socialmente excluídos do mercado de trabalho formal: mulheres negras, pessoas com deficiência, pessoas transexuais e outros grupos vulneráveis. Em seguida mostrar o cenário atual das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e por fim apontar a importância de programas compliance para a valorização da diversidade humana e inclusão no mercado de trabalho como objetivo aumentar a empregabilidade das pessoas com deficiência, garantindo o acesso ao trabalho e a melhoria da qualidade de vida.

### **2.1 PERFIL DE PESSOAS DESOCUPADAS NO BRASIL E OS GRUPOS SOCIALMENTE EXCLUÍDOS**

No Brasil ainda é frequente que mulheres negras, as pessoas com deficiência, as pessoas transexuais e outros grupos vulneráveis não conseguem uma ocupação no mercado de trabalho formal e quando conseguem não tem chances de progressão no emprego. Segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) o maior percentual de pessoas sem ocupação ainda pertence a mulheres negras e pessoas com deficiência.

O mercado de trabalho ainda é marcado pela discriminação e as desigualdades, que são raízes do passado, ainda persistem no presente, e isso reflete na falta de oportunidade para certas pessoas. Os processos de recrutamento e seleção, que infelizmente ainda são desiguais e desproporcionais entre homens, mulheres, pessoas negras e da comunidade LGBTQIA+ (SILVA et al. 2022. p 3).

A Pnad Contínua 2022 apontou que as taxas de desocupação são maiores entre as mulheres, pessoas negras e pessoas com deficiência. Observa-se que as taxas são maiores entre as mulheres no gráfico por sexo sendo o percentual de mulheres 56,5% das pessoas desocupadas. Já em relação a cor, o percentual de pessoas negras e de pardas é de 50,4% totalizando 65,6% das pessoas desocupadas (Pnad Contínua. 2023).

Dentre as pessoas que pertencem ao grupo LGBTQIA+ a taxa de desocupação padronizada entre os LGBTQIA+ é de 21,6% e deste percentual 53,35% são pessoas trans, segundo

apurado pelo VoteLGBT em parceria com o Box1824 em estudo realizado em 2020. Observe-se que não existem levantamentos de institutos mantidos pelo governo acerca das pessoas da comunidade LGBT somente levantamentos feitos por associações e coletivos sociais, reafirmando a invisibilidade de uma parcela da população.

Já entre as pessoas com deficiência o IBGE(2022) aponta que o índice de desocupação entre as pessoas com deficiência aptas ao trabalho é de 10,3%, enquanto no mesmo período a taxa de para pessoas sem deficiência é de 9,0%. O levantamento também aponta a situação das mulheres negras com deficiência, que trás acerca do indicador: “Esse indicador era maior (13,4%) para as mulheres pardas ou pretas com ou sem deficiência.” (IBGE. 2022)

Outros dados são apontados pelo Pnad Contínua (2023) como escolaridade, faixa etária e região da amostra. Aponta-se que analisando os dados tanto do Pnad (2022) quanto do Pnad Contínua (2023) os grupos historicamente excluídos do mercado de trabalho são compostos pelos mesmos indivíduos, em sua grande maioria mulheres negras, as pessoas com deficiência e as pessoas transexuais.

Importante destacar-se que muitas vezes os grupos socialmente excluídos estão fora do mercado de trabalho contra a sua vontade, refletindo um processo histórico e estrutural de marginalização e falta de acesso aos espaços sociais, como por exemplo as pessoas com deficiência. “Todos os seres humanos são, por natureza, vulneráveis, pois passíveis de serem atingidos em seu complexo psicofísico. Mas nem todos serão atingidos do mesmo modo [...]”. (SILVA; SILVA. 2023. p 76)

Na perspectiva da gestão de pessoas as empresas devem criar mecanismos e parcerias para a valorização desses grupos que sofrem com o desemprego associado a seu sexo, condição ou identidade, visto que a sociedade brasileira tem uma grande diversidade. O Instituto Brasileiro de Direito e Ética Empresarial (IBDEE) atento às novas demandas do mundo empresarial lança em 2019 o Caderno das Melhores Práticas de Diversidade e Inclusão nas Empresas.

É comprovado que empresas que apresentam maior diversidade em sua composição, desde a alta administração até a base da equipe de colaboradores, apresentam melhor desempenho em gestão e nos índices de satisfação, melhor governança corporativa e clima organizacional, maior integração entre seus colaboradores, complementaridade de competências, maior capacidade de reconhecer e reter talentos. Empresas com representatividade feminina são 21% mais propensas a ter maior rentabilidade em relação às demais. Quando há diversidade étnica, esse percentual aumenta para 33%. (IBDEE. 2019. p. 9)

Determinou-se a situação de exclusão do mercado de trabalho das pessoas com deficiência como foco devido a relevância social e o componente histórico e social e o desejo

de aprofundar-se e conhecer de forma mais detalhada a realidade desse grupo de indivíduos no meio empresarial e no mercado de trabalho, buscando contribuir para melhorar a realidade atual.

## 2.2 A EXCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DO MERCADO DE TRABALHO

O IBGE (2022) detalhou em uma publicação a situação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, além dos índices de ocupação e desocupação, traz também dados acerca de remuneração, escolaridade e acesso a serviços e direitos básicos. Entende-se que tais dados são importantes para que se compreenda a dimensão da exclusão que as pessoas com deficiência sofrem ao procurar uma ocupação.

Inicialmente chama-se a atenção o fato de que grande parte das pessoas com deficiência empregadas estão no segmento informal, ou seja, não têm garantia de direitos e uma mínima estabilidade. O indicador que aponta as pessoas com trabalho formal aponta que dentre os indivíduos sem deficiência o índice está acima de 50% enquanto as pessoas com deficiências e de 34,3%. “As pessoas com mais de uma deficiência tiveram um percentual ainda menor: 27,3%.”(IBGE. 2022)

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) que traz informações anuais atualizadas sobre as pessoas no mercado de trabalho, também mostra dados sobre pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal brasileiro. O quadro 1 a seguir permite uma comparação entre os anos de 2016, 2017, 2018 e 2019, é possível ver que houve um aumento de aproximadamente 1% nas vagas reservadas e ocupadas no Mercado de Trabalho nacional para essas pessoas, percentual esse que não pode ser considerado como crescimento, considerando um provável desvio padrão em métodos estatísticos.(HORTA et al. 2022. p. 7)

Percebe-se nesse ponto a baixa efetividade da legislação em apoio a pessoas com deficiência, que mesmo com as cotas previstas na Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência Lei 8.213/91, sendo respectivamente 2% para empresas que têm entre 100 e 200 funcionários, de 3% de 201 a 500 ; de 4% de 501 a 1.000, e as empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para as pessoas com deficiência. (BRASIL. 1991)

Observou-se que o não cumprimento da lei acarreta em multas que podem chegar às centenas de reais, e mesmo sendo considerada uma vitória pela maioria dos autores a lei ainda não é suficiente para a entrada e permanência de pessoas deficientes nas empresas brasileiras. “É importante mencionar que a Lei de Cotas não é totalmente suficiente para quebrar os paradigmas da sociedade em relação ao preconceito, ainda há muita falta de informação no que tange à questão da deficiência.” (RODRIGUES. 2023. p. 366)

Outro dado que destacou-se foi a baixa remuneração dentre as pessoas com deficiência, a média salarial está abaixo das pessoas sem deficiência nos principais segmentos conforme imagem 1. Este ponto precisa ser estudado e entendido para melhorar as condições e permanência das pessoas nas empresas, pois a baixa remuneração e as condições de trabalho configuram-se como fatores de exclusão no mercado de trabalho. (IBGE. 2022)

**Rendimento médio de todos os trabalhos (R\$)**  
Por grupos de atividades

	Com deficiência	Sem deficiência
<b>Total</b>	<b>1.639</b>	<b>2.619</b>
Agropecuária	1.057	1.504
Indústria	1.736	2.499
Construção	1.971	2.164
Comércio e reparação	1.331	2.207
Administração pública, educação, saúde e serviços sociais	1.827	4.103
Transporte, armazenagem e correio	1.652	2.702
Alojamento e alimentação	1.242	1.844
Informação, financeira e outras atividades profissionais	1.861	3.870
Serviços domésticos	821	1.003
Outros serviços	1.272	2.019

Fonte: Pesquisa Nacional de Saúde - 2019

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS 

Por fim, um dado interessante é a escolarização das pessoas com deficiência que ainda tem um baixo índice de qualificação, sendo possível apontar que uma quantidade expressiva não chega a concluir a educação básica. O índice de conclusão do ensino médio na faixa etária das pessoas entre 20 e 22 anos para as pessoas sem deficiência é de 71% enquanto para as pessoas com deficiência o índice é de 48,3%. (IBGE. 2022)

Logo conclui-se que devido a falta de escolarização e oportunidades às pessoas com deficiência quanto empregadas não conseguem posições mais altas nas empresas, ficando muitas vezes com serviços mais operacionais, apesar de existir um discreto movimento de inclusão. “ Muitas vezes estes movimentos são restritos ao discurso e/ou à contratação de profissionais de grupos minorizados para cargos mais baixos na estrutura organizacional.”(IBDEE. 2019. p.6).

A falta de ocupação ou a única opção do trabalho informal, alinhado aos baixos salários e a falta de oportunidades para cargos mais altos com melhores ganhos, acaba por refletir negativamente na qualidade de vida das pessoas com deficiência, e acarreta a perda da dignidade (SILVA, SILVA. 2023). No cenário atual os dados coletados pelo IBGE (2022) apontam um significativo número de pessoas com deficiência vivendo em situação de pobreza ou extrema pobreza, que significa pessoas que têm uma renda entre R\$ 151,00 e R\$ 437,00 por mês, por indivíduo.

A PNS 2019 revelou que 5,1% das pessoas com deficiência estavam abaixo da linha da pobreza extrema e, 18,2%, abaixo da linha de pobreza. Entre os tipos de deficiência, as pessoas com deficiência visual apresentaram os menores números. Cerca de 6,4% delas estavam na pobreza extrema e, 22,5%, na pobreza.(IBGE. 2022)

Neste ponto, questiona-se: Como aumentar a diversidade humana dentro de uma empresa?. Uma boa prática apontada pelo IBDEE é a adoção de um Programa de Compliance, e este alinhado ao departamento de recursos humanos consegue garantir condições de ingresso e permanência na empresa, para qualquer indivíduo que compõe o capital humano (IBDEE. 2019).

### 2.3 PROGRAMAS DE COMPLIANCE E INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As constantes evoluções científicas e sociais possibilitaram a todas as pessoas a participar efetivamente de diferentes espaços sociais, como o ingresso no mercado de trabalho, aumentando a diversidade nas empresas. Porém com toda a evolução ainda existem muitas barreiras para as pessoas com deficiência, o que desperta a necessidade de criação e aplicação de projetos de inclusão para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.(IBDEE. 2019)

A inserção de pessoas com deficiência visual (PcDV) no mercado de trabalho tem ganhado força a partir de movimentos políticos, apoio de organizações sociais, legislações e com a quebra de paradigma da própria população. Oportunizar o exercício de uma profissão onde se alcance, não somente a independência financeira, como também a realização profissional, é direito fundamental de todos os cidadãos e corrobora com o pensamento de um mundo sustentável (BORGES, 2014 apud SCHAFHAUZER; SILVA. 2023. p. 3089).

As empresas alinhadas às tendências mundiais buscam diversificar seu capital humano, e algumas estão no caminho certo para atingir esse objetivo, mas quando se trata das pessoas com deficiência ainda existem muitas barreiras, começando pela desinformação e o preconceito acerca do potencial e as habilidades dessas pessoas, e não ver a diversidade como um ganho (IBDEE. 2019). “Fazer a diferença no contexto organizacional, bem como no social se torna

um grande desafio para as organizações, isso não é diferente para as pessoas com deficiências essas também sofrem com adversidades.”(RODRIGUES. 2023. p. 367)

O Programa de Compliance busca alinhar a legislação vigente e uma cultura organizacional que acolha e estimule as pessoas com deficiência a desenvolver seu potencial e realmente estarem incluídas nas empresas que pautam suas ações na ética (SILVA; SILVA. 2023). Um programa de compliance quando implementado em uma empresa muda a visão e promove a implantação de uma nova cultura, voltada para a transparência e ética, integrando todos os envolvidos.(BENTO. 2018)

O programa de compliance deve seguir alinhado com o departamento de recursos humanos para manter em perfeitas condições o ativo mais importante das empresas: o capital humano e a inviolabilidade de sua liberdade. Para tanto, qualquer situação que dê ensejo ao assédio, quer moral, quer sexual, deve ser apurada e afastada, mantendo as políticas de diversidade em consonância com as práticas legais e com a obrigação da manutenção de regras e compromissos assumidos que atendam aos interesses das partes. (IBDEE. 2019. p. 25)

O programa de compliance tem destaque no Brasil a partir da Lei nº 12.843/2013 que busca a prevenção de riscos de natureza penal, mas com o passar dos anos ela assume um novo caráter. Além da observância da lei o programa de compliance aponta o ganho em se focar na prevenção e no estudo dos potenciais riscos a que determinada instituição está sujeita, bem como no desenvolvimento máximo de seu maior ativo: o capital humano. (RODRIGUES. 2023)

É sob o viés prático que programas de compliance tendem a evidenciar “na ponta” uma forma de fazer cumprir as normas estatais para que as instituições observem a legislação protetiva e, via de consequência, maximizem gradativamente o poder de escolha das pessoas com deficiência nos mais variados espaços sociais, com autonomia, segurança e em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, tornando real o exercício da capacidade civil.(SILVA; SILVA. 2023. p 76)

“A inclusão e a diversidade buscam o equilíbrio e o respeito no tratamento de todas as pessoas, quaisquer que sejam suas características ou crenças, através da valorização de cada contribuição” (IBDEE. 2019. p. 44). Acredita-se que o programa de compliance fornece ferramentas para o desenvolvimento de uma cultura organizacional inclusiva e que combate o preconceito e a desinformação, criando uma ambiente mais saudável com equidade.

Com os avanços sociais as pessoas com deficiência obtiveram mais direitos reconhecidos legalmente, além da lei de cotas já mencionada, existem outras leis que buscam a inclusão das pessoas com deficiência nos espaços sociais, inclusive no mercado de trabalho (SILVA; SILVA. 2023). Um exemplo é a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) aprovada em 13 de dezembro de 2006 na assembleia geral das Organizações das Nações Unidas (ONU) da qual o Brasil faz parte.

No Brasil a Convenção é legalizada através do Decreto Nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 que destina o Artigo 27 às normas do trabalho e emprego, que propõe a oferta e garantia de acesso ao mercado de trabalho às pessoas com deficiência. Esses trabalhadores têm além do direito a vagas no setor público e privado, o direito a remuneração igual às pessoas sem deficiência, a proteção contra discriminação, a garantia de acessibilidade no ambiente de trabalho, etc. (BRASIL. 2009)

Ao adotar o programa de compliance é importante que a empresa também respeite e siga o que é determinado pela CDPD, ressalta-se a necessidade da garantia de acessibilidade no local de trabalho. “A acessibilidade é uma característica essencial do meio ambiente, que garante o direito de ir e vir das pessoas que possuem alguma deficiência, podendo viver de forma independente e ativa em qualquer lugar.”(ARAÚJO et al.2023. p. 154)

Seguindo com as recomendações da CDPD, o documento aponta que deve-se proibir a discriminação baseada na deficiência no ambiente de trabalho (BRASIL. 2009). Observou-se que outro ponto fundamental trabalhado no programa de compliance é o relacionamento interpessoal entre os trabalhadores, que respectivamente são as interações sociais e expectativas de colegas em relação à pessoa com deficiência.

A inclusão e a diversidade buscam o equilíbrio e o respeito no tratamento de todas as pessoas, quaisquer que sejam suas características ou crenças, através da valorização de cada contribuição. O risco da não implementação desses valores de forma estruturada pode conduzir à manutenção de comportamentos discriminatórios, condutas de bullying, assédio moral ou sexual, entre outras práticas que, além de terem importante impacto na produtividade da equipe, podem configurar ilícitos para a empresa. (IBDEE. 2019. p. 44)

Um ponto interessante do programa de compliance é apontado na Lei nº 12.843/2013 que se refere a denúncia, que no âmbito empresarial não deve ter somente o caráter punitivo, mas também um caráter avaliativo e educativo, que mostra ações a serem implementadas (SILVA; SILVA. 2023). “É necessário manter uma agenda de treinamentos sobre promoção da diversidade e combate ao assédio moral e sexual, o que permite aumentar gradualmente a sensibilidade das pessoas em relação a esse tema.”(IBDEE. 2019. p. 29)

Por fim observa-se a possibilidade de parceria com outras empresas, associações e instituições a fim de oferecer qualificação profissional as pessoas com deficiência e assim mão de obra qualificada, seguindo o Decreto Nº 6.949, que tras: “d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;” (BRASIL. 2009)

Essas parcerias acabam por vencer um grande obstáculo, mesmo que seja um dever do estado ofertar educação e qualificação às pessoas com deficiência ainda não acontece

efetivamente, ainda que previsto na Constituição de 1988. De acordo com o IBGE (2022) 55,0% das escolas dos anos iniciais do ensino fundamental tinham infraestrutura adaptada para alunos com deficiência em 2019, já para os anos finais do ensino fundamental, a proporção foi de 63,8% e para as de ensino médio, de 67,4%.

O resultado da falta de apoios desde os anos iniciais de vida é a formação de um jovem adulto com baixa qualificação profissional e formação acadêmica insatisfatória e o empresário que deve observar a cota prevista na Lei nº 8.213/1991, poderá valer-se de tal argumento para justificar a não contratação de trabalhador com deficiência, até porque o objetivo da constitucional não é fazer caridade, mas sim valorizar o potencial humano. (SILVA; SILVA. 2023. p. 89)

Por todo o exposto acredita-se que o programa de compliance é um dos que oferece mais ferramentas para a mudança da cultura e ambiente organizacional a fim de que as empresas valorizem a diversidade humana e promovam a inclusão de pessoas com deficiência nas vagas de trabalho, sem nenhum prejuízo a empresa e com grandes ganhos no capital humano e nos diferentes talentos humanos.

### **3. SISTEMA DE COMPLIANCE**

O sistema de compliance teve seus registros mais significativos nos Estados Unidos nos anos 50, apesar de existirem alguns registros do compliance como ferramenta de recuperação financeira para as empresas após a crise de 1929. Como característica principal o compliance foca no “cumprir”, assim cumprir o que está na lei, nas normas e na política da empresa e a principal e primeira função dos funcionários, sendo este o parâmetro para todas as condutas profissionais. (MELO. 2021)

“Indo além da etimologia, é importante ressaltar que quando observado nas instituições públicas ou privadas, os gestores devem saber que, estar em Compliance, é estar em conformidade com as leis, normas e regulamentos internos e externos (ROCHA, 2021).” Nos Estados Unidos o compliance sofreu significativa mudança a partir de 1977 com a criação da *Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)* lei americana anticorrupção, que se tornou a base e o modelo para as leis anticorrupção de todo o mundo. (MELO. 2021)

Após o que os autores consideram uma “odisseia” de acontecimentos econômicos e políticos nos Estados Unidos em 2014 foi editada a ‘ISO: 19.600’ (Organização Internacional para Padronização), que apresenta o roteiro para o estabelecimento, implementação, avaliação, manutenção e aprimoramento de sistemas de Integridade e Compliance nas empresas.(ROCHA, 2021)

A ISO 19600:2014 fornece orientação para estabelecer, desenvolver, implementar, avaliar, manter e melhorar um sistema de gestão de conformidade eficaz e responsivo dentro de uma organização. As diretrizes sobre sistemas de gestão de conformidade são aplicáveis a todos os tipos de organizações. A extensão da aplicação destas diretrizes depende do tamanho, estrutura, natureza e complexidade da organização. A ISO 19600:2014 baseia-se nos princípios de boa governança, proporcionalidade, transparência e sustentabilidade.<sup>2</sup> (ISO. 2014)

Devido a crescente expansão internacional das empresas americanas e a preocupação dessas empresas em um sistema de gestão compliance, estas começaram a cobrar de suas filiais a implementação do sistema de Compliance, assim a ISO 19600:2014 foi revisada em 2021 e atualizada com a ISO 37301:2021. Com as alterações feitas, a necessidade de maior controle contra corrupção e a cobrança das empresas multinacionais a ISO 37301 foi incorporada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) como item certificável e passível de creditação. (ROCHA. 2021)

O sistema de compliance tem como princípio o cumprimento das leis e normas internas e externas, ou seja, executar os processos e ações de forma íntegra e ética dentro da legalidade. É válido afirmar que a legislação brasileira tem um vasto conjunto de leis e decretos que reconhecem a pessoa com deficiência como sujeito de direitos e garante sua proteção e inclusão nos diferentes espaços da sociedade.

Nesse sentido a empresa que cumpre as leis de inclusão de pessoas com deficiência, de forma séria e comprometida além de ter ganhos com a diversidade de saberes e habilidades também atua com responsabilidade social. Um ponto relevante a discussão e a mudança no perfil do consumidor, que cada vez mais preocupa-se com a preservação ambiental e a responsabilidade social. Graças às lutas sociais, a melhoria da qualidade de vida e a popularização de informações, a inclusão da pessoa com deficiência tem ocupado espaço nas ações de responsabilidade social das empresas, que buscam ações e meios de captar mão de obra de pessoas com deficiência.(FRIZZO et al. 2016)

Importante ressaltar o caráter de prevenção do compliance, pois a melhor forma de minimizar os prejuízos e riscos e evitando cometer ações ou posturas que não estejam de acordo com a legalidade ou com as regras da empresa. “ Foco na prevenção: prevenir, detectar e corrigir é a base desse modelo, sendo o início pelo estabelecimento de políticas inequívocas e procedimentos claros.” (BENTO. 2018. p. 102)

---

<sup>2</sup> *ISO 19600:2014 provides guidance for establishing, developing, implementing, evaluating, maintaining and improving an effective and responsive compliance management system within an organization. The guidelines on compliance management systems are applicable to all types of organizations. The extent of the application of these guidelines depends on the size, structure, nature and complexity of the organization. ISO 19600:2014 is based on the principles of good governance, proportionality, transparency and sustainability. (ISO. 2014)*

Logo a empresa que adotar o sistema de compliance deve além de contratar pessoas com deficiência, conforme determina a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência nº 8.213/91, que dentre outros pontos assegura reserva de, no mínimo, dois por cento das vagas para as pessoas com deficiência, a empresa tem que dar condições de trabalho, Lei nº 13.146, e principalmente não discriminar e dar igualdade de oportunidades Constituição de 1988. Ressalta-se o que a Lei 13.146 define como pessoa com deficiência:

Art 2º - Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.(BRASIL. 2015)

As associações e representantes de pessoas com deficiência muito tem lutado ao longo da história para tirar o estigma do capacitismo, Vendramin (2019. p.17) define: “Capacitismo é a leitura que se faz a respeito de pessoas com deficiência, assumindo que a condição corporal destas é algo que, naturalmente, as define como menos capazes”. Fazendo um adendo Sartorelli et. al. (2023) aponta que as pessoas com deficiência em geral, não apenas a deficiência física tem sofrido com o olhar capacitista da sociedade, o autor afirma:

O capacitismo, na literatura, vem sendo abordado como uma forma de discriminação e preconceito contra pessoas com deficiência, tidas como incapazes, uma vez que, seus corpos e/ou cognição não se encaixam nos padrões normativos da sociedade, além da crença de que a deficiência deve ser superada ou curada por meio de intervenções médicas ou espirituais. (SARTORELLI et. al. 2023. p. 13)

O sistema de compliance tem o caráter de ser incorporado por empresas de diferentes segmentos, e a forma que tem encontrado mais sucesso é a implementação através do programas de compliance, que pode ter diferentes focos e se adequar a realidade da empresa. (YAMASAKI; SCATOLIN. 2023). Por ter um caráter multidisciplinar o compliance também aborda os elementos ambientais, sociais e de governança, com o objetivo de promover o bem estar corporativo e tornar uma empresa um agente de bem estar coletivo da localidade em que está inserida. (IBDEE. 2019)

Para o sistema de compliance que tem foco nos elementos sociais dá-se o nome de compliance social, e para atingir o bem estar coletivo a empresa deve desenvolver e implementar um programa de compliance social, que tem além dos benefícios à empresa contribui com a sociedade e com a população que vive no mesmo local que a empresa está fixada (FRIZZO et. al, 2016). Um exemplo de um programa de compliance social e o desenvolvimento de um programa de compliance social para inclusão de profissionais que tenham deficiência.

#### **4. PROJETO: PROGRAMA DE COMPLIANCE SOCIAL PARA INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Promover a inclusão de pessoas com deficiência em uma empresa não é uma tarefa fácil, pois além de modificações que melhorem a acessibilidade também devem ocorrer mudanças atitudinais e na cultura organizacional. Recomenda-se que para a empresa promover a inclusão de pessoas com deficiência de melhor forma deve-se seguir um projeto, que vai fornecer suporte e direcionamento para que as principais mudanças aconteçam e direcionar quais ações devem ser tomadas.(MARQUES JUNIOR; PLONSKI. 2011)

Após a pesquisa acerca do Programa de Compliance, sugere-se que um projeto para aplicação de um programa de compliance social para inclusão de pessoas com deficiência, tal projeto prevê a adoção de um programa de compliance que promova mudanças na empresa que vai reconhecer as pessoas com deficiência e seus direitos e promover as mudanças necessárias para que essas pessoas além de conseguir uma ocupação, também tenham igualdade de oportunidades e progressão na carreira.(LUGARINHO. 2023)

O foco principal do Projeto Programa de Compliance Social e a inclusão de pessoas com deficiência através de uma mudança atitudinal e implementação de uma visão anti capacitista em seus colaboradores, focar na diversidade humana e nas habilidades das pessoas, mas tal a adoção do programa pela empresa oportuniza outros ganhos, tais como incentivos fiscais, melhoria da imagem perante a sociedade, aumento em sua cartela de clientes, atrair investidores, e etc.

Para Barnes e Mercer (2005), as políticas que facilitam a entrada de PcD no mercado de trabalho centram-se em programas de educação e treinamento, além de vários incentivos para os empregadores contratarem essas pessoas. Além do ganho de incentivos, McLaughlin, Bell e Stringer (2004) ressaltam que a atitude de contratação das PcD pode gerar impacto nas organizações quanto ao nível de aceitação dessas pessoas, uma vez que diminui a distância social entre elas e os funcionários que não têm deficiência, possibilitando a quebra de julgamentos discriminatórios tradicionalmente atribuídos a esses indivíduos e fornecendo ferramentas necessárias para possibilitar o trabalho eficiente dessas pessoas, transformando deficiências em habilidades. Carvalho-Freitas (2009) resalta benefícios apontados por gerentes com a contratação de PcD: melhoria da imagem da empresa entre clientes e funcionários, o que tem a ver com a responsabilidade socioambiental dela. (BRITO et al. 2013. p. 50)

O programa de compliance social para inclusão de pessoas com deficiência deve começar a ser implementado com a criação ou atualização de valores da empresa, que deve incluir ou ampliar os valores com responsabilidade social e inclusão de pessoas com deficiência. “Antes de tudo, é preciso fazer o mapeamento dos valores essenciais da empresa. Essa etapa

inclui definir quais princípios e crenças a organização deseja seguir, alinhando-os com a visão de uma atuação ética e socialmente responsável.” (LUGARINHO. 2023)

Os valores referentes ao cumprimento da legislação de inclusão da pessoa com deficiência não devem estar subentendidos em outros valores, mais descrito explicitamente com a menção da legislação, no qual a empresa compromete-se a tomar as medidas necessárias para o cumprimento da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. que institui a Lei Brasileira De Inclusão Da Pessoa Com Deficiência (Estatuto Da Pessoa Com Deficiência), Capítulo VI - Do Direito Ao Trabalho.(BRASIL. 2015).

O programa de compliance para a inclusão de pessoas com deficiência deve comprometer-se com a mudança da cultura organizacional da empresa em que vai ser aplicado, pois a cultura organizacional dita as regras das relações e do próprio funcionamento da empresa. Uma empresa cujo a cultura organizacional incentiva e valoriza a diversidade do capital humano, tem mais condições de seguir a legislação de direitos e fomento a maior participação de grupos socialmente excluídos. (IBDEE. 2019)

A cultura organizacional é um fator determinante para o sucesso do compliance social. A companhia deve promover uma cultura diversa, em que todos os colaboradores sintam-se valorizados e respeitados. Além disso, uma cultura horizontal, que valoriza a troca de ideias e a colaboração entre todos os níveis hierárquicos, permite que questões importantes sejam levantadas e abordadas, contribuindo para um ambiente inclusivo.(LUGARINHO. 2023)

Uma vez que a empresa coloca como um de seus valores o cumprimento da Lei nº 13.146, a empresa deve iniciar algumas ações que promovam a mudança em sua cultura organizacional, tendo como plano de ação: ações de conscientização sobre o cumprimento da legislação vigente no Brasil, essa deve tornar do conhecimento de todos os profissionais da empresa os valores relativos ao reconhecimento dos direitos da pessoa com deficiência e por fim promover encontros e debates para a formação profissional sobre a deficiência e o capacitismo. (IBDEE. 2019)

Para o sucesso deste programa é fundamental que a empresa oriente seus colaboradores a terem autocontrole e autogestão, tanto aqueles sem deficiência como os com deficiência. Os profissionais têm que ter liberdade e confiança nos canais de denúncia e melhorias. Os canais de denúncia e melhoria não devem ser engessados e tão pouco não ter a possibilidade de devolutivas aos envolvidos, e as punições tem que ser devidamente aplicadas.

A maioria das organizações deixaria de operar de forma eficiente se a deferência à autoridade não fosse uma das normas prevalecentes. No entanto, a norma está tão bem arraigada às culturas organizacionais que as ordens são regularmente executadas por subordinados com pouca consideração pelas potenciais consequências éticas deletérias de tais atos (Ashford & Anand 2003, Breve et al. 2001, Darley 2001). Os

gerentes de pessoal, por exemplo, pode discriminar com base na raça quando instruído a fazê-lo por uma figura de autoridade (Brief et al. 1995), particularmente aqueles que têm alto índice de autoritarismo de direita (Petersen & Dietz 2000). (CIALDINI,GOLDSTEIN. 2004. p. 596)

Os profissionais têm que compreender que não seguir os valores da empresa é o mesmo que não seguir a lei, e para tanto sanções serão aplicadas, após devida investigação e responsabilização. No caso das pessoas com deficiência deve-se garantir que elas se sintam ouvidas e que tem lugar de fala, e que situações de abuso e discriminação serão devidamente punidas, inclusive a impossibilidade de avanço hierárquico.(IBDEE. 2019)

Uma grande quantidade de pesquisas recentes sobre compliance investigou como alvos de diversas técnicas de influência processam informações e respondem a solicitações conforme necessário, eles tentam obter uma interpretação precisa da situação e responder de acordo. (CIALDINI,GOLDSTEIN. 2004. p. 592)

Os funcionários comprometidos e conscientes de seu papel, conhecendo os valores da empresa e confiantes de sua liberdade e segurança provenientes de uma cultura organizacional estarão engajados e conseguiram entregar melhores resultados. Alinhado a esse fato a diversidade do ativo de pessoas da empresa será o diferencial para que além de seguir o que é certo, a empresa alcance metas que vão ampliar a competitividade do negócio. (LUGARINHO, 2023)

Por fim, entende-se que a organização deve colocar metas a serem alcançadas através do programa de compliance social para a inclusão de pessoas com deficiência, tais metas devem ser claras e objetivas, e sua realização pode acontecer de forma direta ou indireta. As metas também podem ser planejadas para incentivar os funcionários de forma individual, a fim de que estes fiquem mais comprometidos com a inclusão e assim ocorra uma mudança na atitude. (IBDEE. 2019)

Quando os funcionários estão mais satisfeitos com o negócio, eles engajam mais com a empresa e estão dispostos a bater metas, bem como entregar melhores resultados. O fato de o ambiente de trabalho ser melhorado é outro fator que impacta diretamente na produtividade, já que os colaboradores terão nível de estresse reduzido, melhor convivência entre si e harmonia nas atividades. (OLIVEIRA, PIOLETA. 2023. p. 36)

Outra meta que o programa de compliance para inclusão de pessoas com deficiência pode contemplar é a obtenção do certificado da ISO 37301:202, pois suas ações englobam várias normas presentes na ISO, e essas ações levam a um aumento do sucesso e a diminuição de riscos à empresa conforme o sistema compliance preocupa-se. Tais metas devem ser sempre revistas e atualizadas pois elas são o produto da boa execução do programa de compliance social e caso seja necessário, novas metas podem ser incluídas, ou mesmo realizar a formulação de metas existentes e que não conseguem ser alcançadas.

Ressalta-se que uma empresa que não tem uma visão capacitista entende que todos têm dificuldade e necessidades específicas, sejam de curto ou de longo prazo, e que as mudanças estruturais que dão acessibilidade, além de seguir a legislação vigente também são um investimento que dá mais conforto aos trabalhadores e assim melhoram sua produtividade e satisfação.(HORTA et. al. 2023)

## **CONCLUSÃO**

Uma empresa que almeja crescer e ter sucesso deve seguir alguns passos para alcançar suas metas, destaca-se: seguir a lei, estar atenta às tendências de mercado, estudar e compreender o perfil de consumidores, promover mudanças sociais no local em que está inserida e contribuir efetivamente com a sociedade. O Brasil é um país onde existem grandes desigualdades e taxas de desocupação elevadas, principalmente entre negros, mulheres negras, pessoas da comunidade LGBTQA+, especialmente travestis e transexuais e pessoas com deficiência.

Com as evoluções sociais e o aumento da visibilidade das pessoas com deficiência, muito se tem avançado na legislação que reconhece os direitos das pessoas com deficiência, dentre eles o direito ao trabalho, trabalho em condições dignas, com acessibilidade e igualdade de oportunidades com as pessoas que não tenham deficiência. Mesmo com essa legislação, ainda existe uma barreira na mentalidade das pessoas que têm uma visão capacitista acerca das pessoas com deficiência.

Entende-se que promover a inclusão das pessoas com deficiência pode mostrar-se um desafio para a empresa, pois a maior mudança é a atitude, num trabalho constante com os demais trabalhadores e na busca por conhecimento acerca das pessoas com deficiência. Nesse sentido, a utilização de um projeto de inclusão de pessoas com deficiência é o caminho mais adequado para a empresa.

Acredita-se em um projeto que incorpore a empresa o Programa de Compliance Social pode ser adotado a fim de mudar a mentalidade das pessoas e promover um discurso anticapitalista que reconheça a riqueza existente na diversidade humana e deem visibilidade às habilidades que uma pessoa tem, mesmo sendo uma pessoa com deficiência. O programa de compliance além de enriquecer o maior ativo de uma empresa que é o capital humano, também traz diversos ganhos diretos e indiretos.

Finalizando faz-se necessário ressaltar que quando se promove a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a pessoa consegue ter o trabalho e manter-se no trabalho, e assim ocorre uma melhora a qualidade de vida da pessoa com deficiência, além de dar mais dignidade, pois a remuneração possibilita a pessoa a ocupar espaços e ter acesso a produtos e serviços que no desemprego não seria possível, desenvolvendo a autonomia e levantando a autoestima, pois a pessoa se sente útil e capaz de contribuir efetivamente com a sociedade.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, R. D.; FREIRE, A. P.; GUISSONI, E. D. S. de C. Acessibilidade de tecnologias no ambiente corporativo: um estudo qualitativo com trabalhadores cegos no Brasil. **Anais Estendidos** do XIX Simpósio Brasileiro de Sistemas de Informação, Trilha de Temas, Ideias e Resultados Emergentes em Sistemas de Informação - Resultados Emergentes: Pós-graduação, 2023. Disponível em: [https://sol.sbc.org.br/index.php/sbsi\\_estendido/article/view/24611/24432](https://sol.sbc.org.br/index.php/sbsi_estendido/article/view/24611/24432). Acesso em 09 de setembro de 2023.

ARAÚJO, V. dos S.; MELO, V. P. Z. de; NOGUEIRA, B. dos S. Lei de cotas: percepção da pessoa com deficiência em relação à inclusão no mercado de trabalho. **Revista Gestão e Organizações**, v. 07, n. 04, Out/Dez. 2022. Disponível em: <https://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/rgo/article/view/50>. Acesso em 09 de setembro de 2023.

BENTO, A. M. (2018). Fatores relevantes para estruturação de um programa de compliance. **Revista da FAE**, 21(1), 98–109, publicado em 03 de março de 2018. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/539>. Acesso em 09 de setembro de 2023.

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 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 08 de setembro de 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em 08 de setembro de 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146**, de 06 de julho de 2015. Institui a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (estatuto da pessoa com deficiência). Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=13146&ano=2015&ato=c4aUTW65UNVpWT495>. Acesso em 18 de outubro de 2023.

BRITO, M. J; CAPELLE, M. C. A; LIMA, M. P; TAVARES. N. V. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Ram, Rev. Adm. Mackenzie**, V. 14, N. 2, São Paulo-SP, Mar./Abr.

2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/hc53gm8v9SZy7bGXXkV9YTC/abstract/?lang=pt>. Acesso em 19 de setembro de 2023.

CIALDINI, R. B.; GOLDSTEIN, N. J. *Social Influence: Compliance and Conformity. Annual Review of Psychology*, 55(1), 591–621, 2004. doi:10.1146/annurev.psych.55.090. Disponível em: <https://sci-hub.se/10.1146/annurev.psych.55.090902.142015> . Acesso em 08 de setembro de 2023.

FRIZZO, K; GOMES, C. M; KNEIPP, J. M; PERLIN, A. P; ROSA, L. A. B. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho um estudo em uma empresa do setor cerâmico. **Revista Desenvolvimento em Questão**, Editora Unijuí, ano 14, n. 34, abr./jun. de 2016. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/view/4030/4872>. Acesso em 29 de outubro de 2023.

HORTA, P. M. do V. SOUZA, A. F. F; MARTINS, D. C. S; FERREIRA, J. K. A importância e possibilidades da administração nas organizações: por uma gestão da diversidade. **Produção científica decorrente do desenvolvimento do Grupo de Estudo “A importância e possibilidades de atuação da administração nas organizações”**, do curso de Administração do UniAcademia, Centro Universitário – Juiz de Fora, MG 2023. Disponível em: <https://seer.uniacademia.edu.br/index.php/ANL/article/download/3391/2385>. Acesso em 09 de setembro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO E ÉTICA EMPRESARIAL (IBDEE). **Caderno das Melhores Práticas de Diversidade e Inclusão nas Empresas**, 2019. Disponível em: [https://conhecimento.ibge.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/24150/Caderno\\_IBDEE.pdf](https://conhecimento.ibge.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/24150/Caderno_IBDEE.pdf). Acesso em 08 de setembro de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desemprego e informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência. Publicado em 21/09/2022** por Umberlândia Cabral. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34977-desemprego-e-informalidade-sao-maiores-entre-as-pessoas-com-deficiencia#:~:text=J%C3%A1%20a%20taxa%20de%20desocupa%C3%A7%C3%A3o,defici%C3%Aancia%20da%20mesma%20faixa%20et%C3%A1ria>. Acesso em 08 de setembro de 2023.

\_\_\_\_\_ **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Primeiro Trimestre de 2023** - Pnad Jan-Mar 2023. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=72421>. Acesso em 08 de setembro de 2023.

International Organization for Standardization. 2014-12. **Compliance management systems — Guidelines**. (ISO No. 19600:2014). Disponível em: <https://www.iso.org/standard/62342.html>. Acesso em 25 de setembro de 2023.

\_\_\_\_\_. 2021-04. **Compliance management systems — Requirements with guidance for use.** (ISO No. 37301:2021). Disponível em: <https://www.iso.org/standard/75080.html>. Acesso em 25 de setembro de 2023.

JANSEN, R. D. A (in)devida divisão do compliance à luz da abnt nbr iso 37301:2021. **Revista de Extensão e Iniciação Científica da Unisociesc**, 2021, 8(2). Disponível em: <https://reis.unisociesc.com.br/index.php/reis/article/view/296>. Acesso em 25 de setembro de 2023.

LUGARINHO, H. **Compliance social: o que é e por que as empresas precisam ter?**. Publicado em 1 de setembro de 2023. Disponível em: <https://clickcompliance.com/compliance-social-o-que-e-por-que-as-empresas-precisam-ter/>. Acesso em 25 de setembro de 2023.

MARQUES JUNIOR, L. J. M; PLONSKI, G. A. Gestão de projetos em empresas no Brasil: abordagem “tamanho único”? **Revista Gestão Produção**, São Carlos, v. 18, n. 1, p. 1-12, publicado em 25 de abril de 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gp/a/XxKrrkCy7R9bGnK7vxKPKSG/?lang=pt#>. Acesso em 10 de outubro de 2023.

MAXIMO YAMASAKI, B., & LANZINI SCATOLIN, C. (2023). ESG e Compliance: benefícios de sua aplicação nas pequenas e médias empresas. **Jornal Jurídico**, 6(2). Disponível em: <https://79-88.https://doi.org/10.29073/j2.v6i2.776>. Acesso em 25 de setembro de 2023.

MELO, Esmael de. **Compliance, Origem e evolução histórica**. Rhed Compliance. Publicado em 3 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://rhedcompliance.com/2021/02/03/compliance-origem-e-evolucao-historica-2/#:~:text=A%20origem%20e%20desenvolvimento%20do,da%20Bolsa%20de%20Nova%20Yorke>. Acesso em 27 de setembro de 2023.

OLIVEIRA, G. C.; POLETTO, L. Compliance e a sua aplicação nas relações de trabalho. **Direito em Revista**, v. 8, n. 8, 2023. Disponível em: [http://revistas.icesp.br/index.php/DIR\\_REV/article/view/4018/2026](http://revistas.icesp.br/index.php/DIR_REV/article/view/4018/2026). Acesso em 27 de setembro de 2023.

ROCHA, A. N. **A odisseia do compliance: dos estados unidos da américa ao Brasil**. Blog do Colab. Publicado em 16 de agosto de 2021. Disponível em: <https://www.colab.re/conteudo/odisseia-compliance>. Acesso em 25 de setembro de 2023.

RODRIGUES, P. I. N. B. Cotas para deficientes nas empresas brasileiras: as dificuldades encontradas pelas empresas no cumprimento da lei. **Latin American Journal of Development**, Curitiba, v.5, n.1, p.361-376, 2023. Disponível em: <https://ojs.latinamericanpublicacoes.com.br/ojs/index.php/jdev/article/view/1320/1158>. Acesso em 09 de setembro de 2023.

SARTORELLI, H; FONSECA, K. A; PINTO, N. P. B.N. O capacitismo no transtorno do espectro autista. **Revincluso - Revista Inclusão & Sociedade**, v. 3 n. 2, publicado em 05 de maio de 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.36942/revincluso.v3i2.694>. Acesso em 09 de setembro de 2023.

SCHAFHAUZER, L. M. B.; SILVA, C. M. Inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho: uma revisão. **Diversitas Journal**. Santana do Ipanema/AL, 8(3), 2023. Disponível em: [https://diversitasjournal.com.br/diversitas\\_journal/article/view/2353/2228](https://diversitasjournal.com.br/diversitas_journal/article/view/2353/2228). Acesso em 09 de setembro de 2023.

SILVA, M. J. da C.; SILVA, L. P. da; PIRES, G. S. Diversidade e inclusão: um estudo sobre a dificuldade da inclusão das mulheres negras nas organizações. **Colóquio Organizações, Desenvolvimento e Sustentabilidade**, v. 13, 2022. Disponível em: <http://revistas.unama.br/index.php/coloquio/article/view/2748/pdf>. Acesso em 08 de setembro de 2023.

SILVA, D. P. da; SILVA, A. B. da. A contribuição do compliance para o exercício da capacidade civil pela pessoa com deficiência: entre a teoria e a prática. **Revista Brasileira de Direito Civil em Perspectiva**, XXIX Congresso Nacional, v. 8, n. 2, p. 74 – 94, Jul/Dez. 2022. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/direitocivil/article/view/9313>. Acesso em 09 de setembro de 2023.

VENDRAMIN, C. Repensando mitos contemporâneos: o capacitismo. **Simpósio Internacional repensando mitos contemporâneos**, v. 2, p. 16-25, 2019. Disponível em: <https://www.publonline.iar.unicamp.br/index.php/simpac/article/view/4389>. Acesso em 19 de outubro de 2023.

#VoteLGB. **TDiagnostico LGBT+ na Pandemia**. Colaboração Box1824. Disponível em: [efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://static1.squarespace.com/static/5b310b91af2096e89a5bc1f5/t/5ef78351fb8ae15cc0e0b5a3/1593279420604/%5Bvote+lgbt+%2B+box1824%5D+diagnóstico+LGBT%2B+na+pandemia\\_completo.pdf](efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://static1.squarespace.com/static/5b310b91af2096e89a5bc1f5/t/5ef78351fb8ae15cc0e0b5a3/1593279420604/%5Bvote+lgbt+%2B+box1824%5D+diagnóstico+LGBT%2B+na+pandemia_completo.pdf). Acesso em 08 de setembro de 2023.