

INCLUSÃO DE DEFICIENTES: UMA MUDANÇA DE PARADIGMAS PARA O MERCADO DE TRABALHO.

Elton Araújo de Souza *
Reynaldo Campanatti**

RESUMO

O presente trabalho procurou mostrar através de um breve histórico a situação em que se encontravam os sujeitos com deficiência em diferentes sociedades e como os discursos foram se alterando de acordo com o tempo e o espaço e as dificuldades enfrentadas por estes para se inserirem tanto no meio social quanto no mercado de trabalho. Analisou de forma breve a lei 8.213/91 que estabelece a reserva de cotas que vem a beneficiar esses sujeitos e a forma como as organizações vêm a lidar com esse novo público no ambiente de trabalho, além de algumas formas de preparar a equipe para receber esse (s) novo (s) colaborador (s) e as respectivas mudanças de paradigmas relacionadas à deficiência e sua inserção no mercado de trabalho, levando em consideração suas habilidades e competências no desempenho de suas funções. Toda a pesquisa se baseou em bibliografia especializada com objetivo de ampliar o tema e a oferecer uma base teórica mais consistente à pesquisa. Desta forma, percebeu-se que através da mudança de paradigmas, tornou-se possível a inserção dos sujeitos com deficiência no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Recursos Humanos. Trabalho de Deficientes. Inclusão Social.

ABSTRACT

This paper sought to show through a brief history of the situation they were in the subjects with disabilities in different societies as well as the speeches were shifting according to time and space and the difficulties faced by them to fit into both the social environment and in the labor market. It analyzed briefly the law 8.213/91 establishing a reserve quota that comes to benefit these individuals and organizations and how to deal with this new audience in the workplace, and some ways to prepare the team to get that (s) new (s) employee (s) and associated paradigm shifts related to disabilities and their integration into the labor market, taking into account their skills and expertise in performing their functions. All research was based on relevant literature in order to magnify the subject and provide a more consistent theoretical basis for research. Thus, it was realized that through the paradigm shift, made possible the inclusion of individuals with disabilities in the labor market.

Keywords: Human Resources. Working Disabled. Social Inclusion.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa analisar questões sobre a inclusão dos indivíduos que apresentam alguma deficiência tanto intelectual, física, visual e auditiva no mercado de

* Graduando em Gestão de Recursos Humanos - Faculdade Estácio de Sá - Campus Ourinhos – SP.

** Professor orientador - Faculdade Estácio de Sá - Campus Ourinhos – SP. E-mail: campanatti@femanet.com.br

trabalho e discutir aspectos relacionados ao preconceito, além da lei que incentiva a contratação dessa mão-de-obra para preencher o quadro de vagas disponíveis de acordo com as necessidades de cada organização empresarial.

O objetivo deste trabalho é analisar o processo pelo qual passou o sujeito com necessidades especiais até seu reconhecimento enquanto sujeito de direitos, o que possibilitou sua inserção social e, automaticamente, no mundo do trabalho.

Desta maneira, a metodologia utilizada se baseou em Gil (2002), que argumenta que elementos metodológicos do trabalho científico no qual o ato de investigar ocorre por meio de diversos procedimentos técnicos e intelectuais que requerem do pesquisador total dedicação para alcançar as metas e os objetivos estipulados durante todo o período de pesquisa. Por isso, se optou pela pesquisa bibliográfica para analisar a contribuição científica de especialistas na área.

Além disso, este trabalho se justifica por contribuir pela desconstrução de mitos associados à deficiência como incapacidade ao apresentar que determinadas ideias, conceitos preconceituosos e estigmatizantes foram construídos de acordo com o tempo e o espaço de cada realidade histórica e como certos discursos vão sendo alterados em cada sociedade para que ocorra a inclusão social, o reconhecimento e o respeito a diferença, a diversidade e a dignidade humana.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada foi de pesquisa bibliográfica através de pesquisa de sites específicos da internet que abordavam o assunto em pauta, o uso de artigos científicos, revistas e livros sobre o tema em discussão.

VISÃO HISTÓRICA

As sociedades no decorrer de suas construções históricas acabaram por excluir uma grande quantia de sujeitos que não apresentavam as características exigidas pelos padrões da época, e isso ficou claramente visível através de estudos sobre a Antiguidade até a contemporaneidade e seus respectivos mecanismos implícitos e muitas vezes explícitos em alguns discursos preconceituosos e deterministas que não possibilitavam o

desenvolvimento das habilidades e competências dos sujeitos com necessidades especiais.

De acordo com Maia e Ribeiro (2009), o elemento cultural é de grande importância na construção das representações sociais que problematizam, discriminam e estigmatizam a deficiência.

Por isso, Gaio (2006), afirma que corpos deformados e amputados sempre estiveram presentes em cada realidade histórica, sendo que cada momento os fatores políticos e culturais acabaram sendo direcionados para compreensão da deficiência tanto sob uma ótica negativa quanto positiva – como ocorre no modelo social atual – sendo associada ao conceito de corpo e sua estreita relação de sobrevivência e vivência do ator social no mundo. Um exemplo claro são as sociedades primitivas, sendo que o indivíduo com deficiência colocava em risco sua vida em um ambiente que era hostil aos corpos que não atendiam ao que era exigido para sobrevivência da espécie e/ou grupo podendo ser aceito, tolerado, eliminado, menosprezado ou destruído pelo corpo social no qual estava inserido. Isso ocorria porque o trabalho braçal relacionado à agricultura exigia um corpo saudável e forte, que cooperasse com as atividades e não dificultasse o desempenho da coletividade.

Durante a Idade Média com a divisão do trabalho houve uma segregação entre os homens e os grupos sociais, assim como a dominação de uns sobre os outros. Com o feudalismo as forças de trabalho se intensificaram e o acúmulo de bens materiais e o sentimento em relação ao deficiente era de total exclusão e desprezo. Nessa época com a dominação da igreja católica, o deficiente era até visto como ser humano, mas a deficiência era tida como castigo e a ele era apenas concedido o direito de continuar vivo, mas sem contribuição alguma para a sociedade. Impregnado pelo discurso religioso em que há um estigma em relação ao sujeito e a deficiência, como sinônimo de castigo por algum ato pecaminoso cometido anteriormente pela família. Mas apesar da deficiência ser vista, na época, como uma desgraça, ela também serviria para a aprendizagem de cunho religioso porque era tido como um instrumento divino para alertar homens e mulheres sobre as condutas adequadas que deviam conduzir a vida e possibilitar a caridade (BIANCHETTI, 1998).

Segundo Guhur (1994, p. 78), atos associados:

[...] ao extermínio e ao abandono de crianças deficientes e malformadas começam a ser alteradas e progressivamente abandonadas quando, com a propagação do Cristianismo, valores novos como o amor ao próximo, a

compaixão, a tolerância etc., passam a mediar as representações do homem. Nessas representações, os homens passam a se diferenciar de todos os outros seres do universo por possuírem uma alma, criada por Deus; por serem filhos do mesmo Pai – e iguais portanto entre si, independentemente de não terem direitos ou bens ou de serem portadores de doenças, deficiências e incapacidades – e mais, por existirem no mundo para um fim determinado: o de preparar na vida terrena o caminho que levaria aos bens eternos prometidos pela salvação (GUHUR, 1994, p. 78).

De acordo com Bianchetti (1998), o movimento renascentista, na Europa Moderna, foi um movimento que permitiu recuperar muitas características da cultura Greco-romana, mas que além disso possibilitou mudanças no âmbito econômico, político, social e, claro, cultural que possibilitou novas relações de produção e, automaticamente isso veio alterar mudanças de valores, ideias e costumes da época. Nesse momento, na sociedade capitalista, o indivíduo com necessidades especiais passa a ser visto como parte anômala do sistema produtivo.

Essas ideias vão ao encontro com as de Gaio (2006), pois ele afirma que:

A transição do sistema feudal de produção para o sistema de capital deu-se de forma complexa e lenta e caracterizou-se por períodos de conflitos e lutas entre a classe ascendente e a que sustentava o poder do antigo regime. O início da idade moderna apresentou modificações na forma de vida, provocando o surgimento de uma nova classe social, a classe média; a indústria deixou de ser doméstica [...]. A produção do capital, então, mudou radicalmente e com ele, as relações entre as pessoas (GAIO, 2006, p. 82-83).

Através dessas informações, Maia e Ribeiro (2009), complementam as ideias apresentadas por Gaio ao argumentarem que:

[...] nesse período tenham aumentado as preocupações médicas, pedagógicas e psicológicas e tenham sido desenvolvidas várias formas de tratamento, de reabilitação do corpo do deficiente, ele ainda era avaliado num cenário de produtivismo, no qual se evidenciam as características consideradas desvantajosas. Os avanços tecnológicos e científicos que poderiam trazer benefícios ao bem estar dos deficientes engrandecem o sistema de produção e, na medida em que tomam como parâmetro o desempenho, acabam por ressaltar a discriminação, pois evidenciam o sucesso e a produtividade daquele que é dotado de um corpo perfeito, funcional e saudável diminuindo o potencial humano daqueles que lidam com limitações orgânicas, intelectuais e sensoriais. A sociedade industrializada e capitalista que poderia, em nome da inclusão social, investir nos avanços de acessibilidade, desenvolver recursos tecnológicos importantes para a comunicação de todos e para o acesso à educação e a condições plenas de locomoção, de trabalho, de lazer etc., focaliza a visibilidade, a propaganda e o investimento no corpo perfeito daquele que é “bem dotado”, isto é, padronizado nos modelos de estética e desempenho, o que na sociedade capitalista significa ser mais rentável e lucrativo. O padrão de normalidade, relacionado à capacidade de ser produtivo e funcional, engloba não só as condições de trabalho [...], mas também aquelas da vida social [...] não podemos generalizar a pessoa com

deficiência – seus potenciais e seus limites – em funções de rótulos sem levar em conta o contexto, sobretudo econômico, em que o sujeito se desenvolve (Maia e Ribeiro, 2009, p. 47-49).

Diante do exposto, fica claramente visível como também o sujeito se torna um produto, algo a ser comercializado em que este tem de se encontrar em perfeito estado para ser utilizado, ou melhor, consumido pela própria sociedade, através de suas funções exercidas no campo do trabalho, por isso se faz necessário desconstruir certos paradigmas relacionados à deficiência e o mercado de trabalho.

MUDANÇA DE PARADIGMAS E MERCADO DE TRABALHO

Partindo da análise apresentada até o momento, Omote (1999), vai afirmar que certas compreensões relacionadas ao corpo estão impregnadas por elementos sociais, culturais, políticos e históricos. O corpo foi representado de diferentes formas na sociedade ocidental, mas certas limitações e incapacidades que se pode chamar de deficiência, evidenciou socialmente uma diferença no indivíduo, em que é visível determinadas características, porém o julgamento que será feito em relação a esses fatores dependerão do momento histórico e cultural por se tratar de um conceito forjado socialmente, isso significa que depende do contexto cultural em que se insere determinada sociedade.

Por isso, Tomasini (1998), complementa as informações de Omote, ao dizer que a diferença é percebida no indivíduo como algo inato e natural, descaracterizando que a diferença na verdade é produzida socialmente.

Com isso a referida autora confirma que:

A localização do mal no indivíduo, como fenômeno de causas endógenas, não mobiliza os mecanismos socioculturais na identificação da diferença. Se mudássemos o eixo de visibilidade, a questão seria remetida ao contexto social, à verificação das condições que conferem a determinados comportamentos a significação de desvio, e reconhecer nos atos “doentes”, “marginais”, “desadaptados”, a marca sociocultural (TOMASINI, 1998, p. 115).

Desta forma, é possível perceber como as diferenças entre os sujeitos são percebidas e analisadas por terceiros e, conseqüentemente, julgadas por eles frente a algum padrão social definido como “normal” e “ajustado” e dessa decisão surge o estigma, no qual se entende que ele possui uma condição de desprezo, de descrédito

social por causa das marcas que lhe foram imbutidas em função de certos julgamentos relacionados à normalidade de outros. Através do estigma da deficiência o sujeito acaba ficando marcado e sofrendo certas desvantagens socialmente, sendo que estas estão permeadas de valores sociais, o que acaba se tornando um obstáculo maior à vida do que as próprias limitações físicas para alguns (AMARAL, 1995).

Segundo Omote (1999, p. 4-5), sobre o aspecto social e estigma afirma:

[...] a percepção das diferenças que se destacam numa situação tende a ser compartilhada pelas pessoas que participam dessa situação. Essa duas dimensões que caracterizam as diferenças percebidas e tratadas como importantes – julgamento e consenso – tem importância especial na compreensão do estigma [...] a condição de ser deficiente não decorre automaticamente da posse de uma incapacidade. É necessário levar em conta as conseqüências sociais que resultam da limitação imposta pela incapacidade. Isso remete à questão do desvio. O desvio é um fenômeno social, construído para pôr em evidência o caráter negativo atribuído a determinadas qualidades de uma pessoa (atributos, comportamentos ou filiação grupal), que servem de base para estigmatizar e segregar a pessoa (Omote, 1999, p. 4-5).

De acordo com Gellman (1959 apud SASSAKI, 2004), o preconceito em torno da pessoa com deficiência por parte de terceiros não-deficientes ocorre, geralmente, através de mecanismos inconscientes, em que se criou uma crença de que a anormalidade física ou qualquer outra, era um castigo por algum mal cometido.

A atitude preconceituosa contra as pessoas com necessidades especiais existe em todos os níveis socioeconômicos e as raízes desse preconceito são formadas pelas normas sociais, costumes, práticas educativas, fatores que focalizam a saúde e a normalidade entre outros (GELLMAN, 1959 apud Sasaki, 2004).

A partir dessas questões Mantoan (2006), afirma que a inclusão está em total articulação com os movimentos sociais mais amplos, na exigência de maior igualdade e na busca de mecanismos mais equitativos no acesso a bens e serviços. Ela está associada a sociedades que estão pautadas no modelo democrático em que se oferece uma igualdade de oportunidades ao indivíduo. Com isso, a inclusão vem propor a desigualdade de tratamento como forma de restabelecer a igualdade que foi rompida por formas segregadoras entre os indivíduos.

A mudança de paradigma que se estabelece em relação ao apreço à diversidade como fator primordial a ser valorizada, que vai beneficiar a todos os sujeitos ao romper com o modelo instituído socialmente possibilitará a inserção dos sujeitos com necessidades especiais no mercado de trabalho (PRIETO, 2006).

Pois, a inclusão é um processo em que ocorrem adaptações por parte da sociedade para permitir a participação dos indivíduos em diferentes setores, inclusive as pessoas com deficiência que a cada momento se preparam para assumir diferentes papéis na sociedade, sendo que a inclusão no mercado de trabalho é a forma mais adequada e eficaz na eliminação do preconceito, que geralmente ocorre pela falta de informação (COBÊRO et al., [200-?]).

As organizações devem desconstruir barreiras em relação aos deficientes no mercado de trabalho, pois não se deve confundir a deficiência com incapacidade. Quando isso ocorre, há um impedimento de ascensão do profissional frente o processo de organização, planejamento, direção entre outros (PASTORE, 2002).

Para Santos (2002), o trabalho, os seus valores sociais e a dignidade do ser humano são alguns dos fundamentos constitucionais que devem permitir aos cidadãos uma vida digna de qualidade, mas a inclusão de deficientes ainda não é uma realidade no Brasil, apesar de algumas iniciativas privadas nesse campo.

Mas na década de 1991 com a Lei 8.213/91, o Estado resolveu assumir seu papel e garantir a esse grupo populacional ações necessárias para o pleno exercício de seus direitos básicos, dentre eles, o de trabalhar, o que viabilizou a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho abrangendo empresas públicas e privadas. Através dessa lei, em seu artigo 93 e em seus incisos, toda e qualquer empresa com 100 ou mais funcionários são obrigadas a preencherem de 2% a 5% suas vagas com colaboradores com necessidades especiais e/ou reabilitados, sendo que até 200 empregados esta é obrigada a oferecer 2% de suas vagas a esse público; de 201 a 500 funcionários, 3%; de 501 a 1000, 4% e de 1000 em diante deve compor 5% do seu quadro de funcionários (SANTOS, 2002).

Segundo Finimund et al ([200-?]), as organizações empresariais estão deixando o preconceito de lado, oferecendo um número maior de vagas, para os sujeitos com deficiência, em cumprimento à lei, que obriga as empresas a compor sua equipe com profissionais com deficiência. Porém, a adaptação não é rápida porque as empresas necessitam se estruturar para receber esses indivíduos com necessidades especiais, porque é preciso preparar a equipe. Desta forma, se torna necessário o desenvolvimento de palestras, bate-papos, debates e oficinas com objetivo de esclarecer dúvidas e evitar futuros constrangimentos, além de que esse novo profissional que se insere no meio organizacional, deve ser avaliado de acordo com a sua competência, sem regalias por apresentar alguma deficiência.

Apesar das empresas oferecerem vagas as pessoas com deficiência, o problema com o qual essas empresas se defrontam é a falta de mão-de-obra qualificada, essa falta de qualificação profissional dificulta a inserção no mercado de trabalho para assumirem funções no meio organizacional (COBÊRO et al, [200-?]).

Apesar desse fator, a empresa que procura contratar pessoas que apresentam deficiência para preencher seu quadro de colaboradores, acaba agregando valores relativos a sua imagem, sendo que essa organização terá reconhecimento por possibilitar oportunidades a esses sujeitos. Demonstra também ser uma empresa aberta a mudanças e desafios e apresenta, a longo prazo, gerar ganhos e benefícios no ambiente de trabalho ao respeitar a diversidade (COBÊRO et al, [200-?]).

Para Goldschmidt (2006), uma organização inclusiva tende a reforçar o espírito de equipe entre os funcionários, pois a presença de indivíduos com deficiência permite a humanização no ambiente de trabalho e a melhorar o clima organizacional, o que proporciona um bem estar à empresa. Além disso, quando há um ambiente humanizado há um estímulo na busca de competência profissional e não de competição entre os membros.

Pode-se perceber os benefícios que proporcionam ao sujeito com necessidades especiais quanto para a empresa que cumpre a lei e desempenha sua função social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das mudanças que ocorreram na sociedade não se pode deixar de perceber os benefícios que acarretaram o reconhecimento de sujeitos que estiveram durante séculos excluídos de participação na sociedade e, automaticamente, do mercado de trabalho.

O mundo do trabalho veio a integrar as pessoas com deficiência ao reconhecer suas capacidades para tal, respeitando a dignidade humana por meio do qual se deve respeitar a diversidade, pois uma sociedade dita democrática deve beneficiar e incluir os diferentes, não excluindo e nem estigmatizando as pessoas do convívio em sociedade, sendo que todos têm suas potencialidades para criar, produzir e se realizar na vida de forma plena, independente de suas peculiaridades e necessidades especiais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, L. A. **Conhecendo a deficiência:** em companhia de Hércules. São Paulo: Robe Editorial, 1995. Série encontros com a Psicologia.

BIANCHETTI, L. Aspectos históricos da apreensão e da educação dos considerados deficientes: In: _____; FREIRE, I. M. (Orgs.). **Um olhar sobre a diferença:** interação, trabalho e cidadania. Campinas: Papirus, 1998. Série Educação Especial. p. 21-25.

COBÊRO, C. et AL. Dificuldades na inclusão do deficiente físico nas organizações no interior de Minas Gerais. [200-?]. Disponível em: <http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm_1177.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2012.

FINIMUNDI, A. et al. A inclusão de pessoas portadoras de deficiência nas empresas. [200-?]. Disponível em: <http://www.univag.edu.br/adm_univag/Modulos/Connectionline/Downloads/A_INCL_USAO_DE_PESSOAS_PORTADORAS_DE_DEFICIENCIA_NAS_EMPRESAS.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2012.

GAIO, R. **Para além do corpo deficiente:** histórias de vida. Jundiaí: Editora Fontoura, 2006.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002.

GOLDSCHMIDT, A. Os desafios da inclusão de deficientes no mercado de trabalho. Disponível em: <http://www.responsabilidadesocial.com/article/article_view.php?id=432>. Acesso em: 19 fev. 2012.

GUHUR, M. de L. P. A representação da deficiência mental numa perspectiva histórica. **Revista Brasileira de Educação Especial**, 1994. v. 2, nº 1, p. 75-83.

MAIA, A. C. B.; RIBEIRO, P. R. M. Sexualidade, corpo e deficiência física: marcas do preconceito. In: COELHO, J. G.; BULHÕES, M. (Orgs.). **Corpo e cultura:** múltiplos olhares. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009. cap. 3, p. 41-56.

MANTOAN, M. T. E. Igualdade e diferenças na escola: como andar no fio da navalha. In: ARANTES, V. A. (Org.). **Inclusão escolar.** São Paulo: Simmus, 2006. p. 15-30.

OMOTE, S. Deficiência: da diferença ao desvio. In: MANZINI, E. J.; BRANCATTI, P. R. (Orgs.). **Educação especial e estigma**: corporeidade, sexualidade e expressão artística. Marília: UNESP, 1999. p. 3-22.

PASTORE, J. O trabalho dos portadores de deficiência. 2002. Disponível em: <<http://saci.org.br>>. Acesso em: 3 nov. 2009.

PRIETO, R. G. Atendimento escolar de alunos com necessidades educacionais especiais: um olhar sobre as políticas públicas e educação no Brasil. In: ARANTES, V. A. (Org.). **Inclusão escolar**. São Paulo: Simmus, 2006. p. 31-73.

SANTOS, P. R. N. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho baiano: a consolidação do trabalho decente no estado da Bahia. In: XVII ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS. ABEP. Caxambu, MG, 2010. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2010/docs_pdf/tema_9/abep2010_2045.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2012.

SASSAKI, R. K. Pessoas com deficiência e os desafios da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação**, jul./ago., 2004.

TOMASINI, M. E. A. Expatriação social e a segregação institucional da diferença: reflexões. In: BIANCHETTI, L.; FREIRE, I. M. (Orgs.). **Um olhar sobre a diferença**: interação, trabalho e cidadania. Campinas: Papirus, 1998. Série Educação Especial. p. 111-133.