

Marcus Vinicius Castro Witczak
Adriano de Lemos Alves Peixoto
Organizadores

**DESAFIOS DA
INCLUSÃO
DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA
NO TRABALHO**

REFLEXÕES E PRÁTICAS



As pessoas com deficiência são desafiadas a viverem em um mundo normatizado. É na normalidade que se encontram as mais variadas barreiras – físicas, metais, culturais... – e desafios aos processos inclusivos. Pensar e agir nos processos de inclusão são desafios que se impõe cotidianamente a cada um de nós! E há muitos deles a serem vencidos: aqueles relacionados às questões de gênero, segregação e adoecimento nos ambientes e organizações de trabalho; aqueles voltados às problemáticas da escola e dos processos de ensino e aprendizagem; aqueles ainda produzidos por nossa herança histórica e cultural, que segrega pela cor da pele, pela etnia, pela religião; aqueles que nos fazem ver somente a diferença e o diferente em detrimento às pessoas! Tomar consciência dos limites, possibilidades e das dificuldades que as pessoas enfrentam no cotidiano é o primeiro passo para a transformação da nossa realidade. Nesta obra, autores, a partir de suas perspectivas e práticas diversas, teorizam, apresentam, argumentam e propõem a respeito da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. Esse é um convite a que atuemos na superação desses desafios da inclusão!

**DESAFIOS DA
INCLUSÃO
DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA
NO TRABALHO**

REFLEXÕES E PRÁTICAS

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

Reitor

João Carlos Salles Pires da Silva

Vice-reitor

Paulo Cesar Miguez de Oliveira

Assessor do reitor

Paulo Costa Lima



EDITORA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

Diretora

Flávia Goulart Mota Garcia Rosa

Conselho Editorial

Alberto Brum Novaes

Angelo Szaniecki Perret Serpa

Caiuby Alves da Costa

Charbel Niño El-Hani

Cleise Furtado Mendes

Evelina de Carvalho Sá Hoisel

Maria do Carmo Soares de Freitas

Maria Vidal de Negreiros Camargo



PPGPSI
Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Universidade Federal da Bahia



UNISC
UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL



Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu
**Mestrado Profissional
em Psicologia**

Marcus Vinicius Castro Witczak
Adriano de Lemos Alves Peixoto
Organizadores

**DESAFIOS DA
INCLUSÃO
DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA
NO TRABALHO**

REFLEXÕES E PRÁTICAS

Salvador
EDUFBA
2021

2021, autores.

Direitos para esta edição cedidos à Edufba. Feito o Depósito Legal.

Grafia atualizada conforme o Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa de 1990, em vigor no Brasil desde 2009.

Capa e projeto gráfico
Rodrigo Oyarzábal Schlabit

Imagem de capa
Pexels.com

Revisão
Cristovão Mascarenhas

Normalização
Marcelly Moreira

Sistema de Bibliotecas - SIBI/UFBA

D441 Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: reflexões e práticas / Marcos Vinicius Castro Witczak, Adriano de Lemos Alves Peixoto, organizadores. - Salvador: EDUFBA, 2021.
287 p. :il.

ISBN: 978-65-5630-191-4

1. Pessoas com deficiência – Orientação profissional. 2. Inclusão social.
3. Pessoas com deficiência - Emprego. I. Witczak, Marcos Vinicius Castro.
II. Peixoto, Adriano de Lemos Alves. III. Título: reflexões e práticas.

CDU: 331.5-056.2

Elaborada por Geovana Soares Lira CRB-5: BA-001975/O

Editora afiliada à



Editora da UFBA
Rua Barão de Jeremoabo
s/n – Campus de Ondina
40170-115 – Salvador – Bahia
Tel.: +55 71 3283-6164

SUMÁRIO

9 **PREFÁCIO**

JOSÉ CARLOS ZANELLI

15 **APRESENTAÇÃO**

MARCUS VINICIUS CASTRO WITCZAK
ADRIANO DE LEMOS ALVES PEIXOTO

PARTE I - FUNDAMENTOS E REFERENCIAIS

21 **PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, TRABALHO E INCLUSÃO:
UM SÉCULO DE HISTÓRIA CONTADO A PARTIR DA ANÁLISE
DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA**

MARCUS VINICIUS CASTRO WITCZAK
LIANE MAHLMANN KIPPER

63 **DIREITOS, POLÍTICAS SOCIAIS E A INCLUSÃO DE PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO**

CRISTIANE DAVINA REDIN FREITAS

85 **O PSICÓLOGO NA CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE INCLUSIVO ÀS
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO**

MÁRIO LÁZARO CAMARGO
MARIANNE RAMOS FEIJÓ
EDWARD GOULART JUNIOR
LUCIA PEREIRA LEITE

117 **ÉTICA E INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
NO MERCADO DE TRABALHO**

PEDRINHO ARCIDES GUARESCHI

PARTE II – PROCESSOS E FUNÇÕES

133 **DIVERSIDADE FUNCIONAL E INCLUSÃO EM SITUAÇÕES
DE TRABALHO: DIMENSÕES DE ANÁLISE**

MARIA NIVALDA DE CARVALHO-FREITAS

RAISSA PEDROSA GOMES TETTE

MARISTELA FERRO NEPOMUCENO

ANDRÉ DE PAIVA

ORISVALDO ANTÔNIO DA SILVA

VANESSA APARECIDA DA SILVA

153 **GESTÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

DAIANE ROSE CUNHA BENTEVI

ADRIANO DE LEMOS ALVES PEIXOTO

179 **A ENTREVISTA COMPORTAMENTAL NA SELEÇÃO POR
COMPETÊNCIAS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:
PARA ALÉM DO CONTEXTO PROFISSIONAL**

ROBERTA LOUZADA SALVATORI

197 **ASSÉDIO MORAL E INCLUSÃO: LIMITES E PERSPECTIVAS**

KARINE VANESSA PEREZ

ÁLVARO ROBERTO CRESPO MERLO

- 217 **O RECONHECIMENTO E A VIDA COTIDIANA DO
TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL**
SÉRGIO SAMPAIO BEZERRA
- 235 **NOVAS TECNOLOGIAS A SERVIÇO DA INCLUSÃO SOCIAL:
PERSPECTIVAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO
DE TRABALHO À LUZ DAS NORMAS JURÍDICAS DE PROTEÇÃO**
MAURICIO ANTONACCI KRIEGER
ANDRIGO GOULARTE LUÇARDO
- 261 **A INCLUSÃO DE PESSOAS COM PERDA AUDITIVA
NO AMBIENTE DE TRABALHO**
EDUARDO MENDES MARTINS DA COSTA
MARIA NIVALDA DE CARVALHO-FREITAS
- 281 **SOBRE OS AUTORES**

PREFÁCIO

JOSÉ CARLOS ZANELLI

Escrevo este prefácio em um momento extraordinário da história humana – “extra” (fora do padrão), “ordinário” (do comum, do trivial) – portanto, no sentido de excêntrico, do que sai do eixo, da ordem regular no rumo das coisas estabelecidas. Desde os episódios devastadores da primeira metade do século XX, das tragédias coletivas de vasta extensão, sobretudo desencadeadas pela Grande Gripe de 1918 e pelas duas grandes Guerras Mundiais e suas consequências, não se via um fenômeno que golpeasse o mundo como a crise sanitária e socioeconômica que se instalou, a partir do final de 2019, e que se estende pelo ano de 2020. Os notáveis avanços na área da saúde e as conquistas tecnológicas das últimas décadas fazem a Covid-19 parecer algo inimaginável ou ficcional para as gerações contemporâneas.

Os apelos dos profissionais e cientistas da saúde à reclusão máxima ao âmbito residencial, numa tentativa de desacelerar a curva de ascensão da pandemia, são constantes. Ocasionalmente alteração brusca das rotinas de muitas pessoas cada vez mais envolvidas em atividades caracterizadas pela pressa, urgência, estresse e ansiedade. Tal afastamento ou distanciamento interpessoal presencial requer a permanência prolongada por dias e semanas dentro

das moradias. Quando possíveis, as atividades profissionais foram transferidas do local de trabalho para o ambiente doméstico (*home office*). Grande parte da população economicamente ativa está fora do ambiente habitual de trabalho ou perdendo seus empregos e, claro, sofrendo as consequências econômicas, sociais e psicológicas da contração e das perdas – em especial, os trabalhadores informais.

A imprevisibilidade e a insegurança, reveladas nos conteúdos das conversas que, com as possibilidades de intercâmbios sociais pelas redes de familiares e de amigos, por meio das teletransmissões ao vivo, tornaram-se mais frequentes e intensificadas. Ao mesmo tempo, paira claro temor ou mesmo pânico pelos efeitos que as limitações terão sobre a imensa parcela que não dispõe de recursos para sobrevivência digna.

A pandemia do novo coronavírus sobrepõe-se ao avanço pré-crise do crescente adoecimento pelo estresse e depressão, também em domínio mundial. E, se não bastasse, agravaram-se as manifestações da “infodemia”, termo recentemente cunhado pela Organização Mundial da Saúde (OMS): “[...] a superabundância de informações — algumas válidas e outras não — que torna difícil encontrar fontes e orientações confiáveis quando as pessoas precisam delas”.¹ Profusão desenfreada de informações midiáticas – tradicionais, digitais e sociais –, com dispersão em uma velocidade superior à do próprio vírus, prejudica os procedimentos de combate à Covid-19, acentua outros problemas de saúde e do entorno socioeconômico e psicossocial. Desponta no horizonte o fatal aumento do desemprego e a exacerbação da miséria, que já era intolerável.

Esta evolução pandêmica de uma crise multidimensional ameaça milhões de trabalhadores – “[...] quase metade da população ativa mundial corre o perigo iminente de ver desaparecer suas fontes de sustento”.² A ausência de

1 WORLD HEALTH ORGANIZATION. Novel Coronavirus (2019-nCoV): situation report-13. *World Health Organization*, [Genebra], 2 fev. 2020. Disponível em: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200202-sitrep-13-ncov-v3.pdf>. Acesso em: 4 maio 2020.

2 OIT: La pérdida de empleo se dispara, y casi la mitad de la población activa mundial podría llegar a perder los medios de vida. *Crónica digital*, [Genebra], 29 abr. 2020. Disponível em: <https://www.cronicadigital.cl/2020/04/29/oit-la-perdida-de-empleo-se-dispara-y-casi-la-mitad-de-la-poblacion-activa-mundial-podria-llegar-a-perder-los-medios-de-vida/>. Acesso em: 7 maio 2020.

aportes financeiros significa, substancialmente, desamparo das necessidades mais básicas e portas abertas ao desespero. Adotar medidas específicas e flexíveis para dar condições de trabalho às pessoas em situação de vulnerabilidade tornou-se, definitivamente, tema vital.

Em linhas gerais e sucintas, este é o contexto em que este livro vem à luz – o que o torna ainda mais relevante. Vejamos, a seguir, também em sínteses, alguns argumentos para tal convicção.

Nos dias atuais, muitas mensagens asseguram repetidamente que o mundo nunca mais será igual. “Nunca mais voltaremos ao janeiro de 2020”, é o que ouvimos e vemos nas comunidades virtuais. Há certa obviedade nisso – quando algum janeiro se repetiu no ano seguinte? –, mas consideremos a grandeza do fenômeno no qual submergimos. A depender da intensidade dos vetores que nos afetam durante um período, o que vem em seguida muda em maior ou menor grau. Portanto, pelas contingências do isolamento, não é difícil prever, por exemplo, que o uso intensificado da tecnologia da informação, nas variadas modalidades e implicações, tenderá a permanecer e ganhar outros matizes. Além disso, as consequências socioeconômicas em interação com as repercussões sobre a saúde – também a mental, é evidente – são inquietantes.

Se a crise atual está só no começo ou se terá alcance menos traumático, não há quem possa prever, mas parece seguro presumir que o cenário que se descortina favorece as organizações que já desenvolviam práticas que denominamos saudáveis e produtivas.³ São organizações que consolidam a cultura com base em valores éticos autênticos, praticados em interações permeadas pelo respeito e confiança, que promovem compartilhamento e cooperação. Contudo, muito mais frequente é o desconhecimento sobre como construir culturas organizacionais saudáveis e o ceticismo sobre a viabilidade de práticas que diminuem os conflitos, frustrações, discriminações e rejeições ao diferente. É desnecessário reiterar que a imaturidade e a inabilidade socioemocional para essa construção têm origem ou estão assentadas nos valores, atitudes e condutas dos gestores.

3 ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A. *Fatores de risco e de proteção psicossocial no trabalho: organizações que emancipam ou que matam*. 2. ed. Lages: Ed. UNIPLAC, 2019.

As organizações não saudáveis, danosas do ponto de vista psicossocial, ou tóxicas na linguagem popular, tendem a reagir às crises imprudentemente, porque não desenvolveram recursos proativos e resilientes. Ainda pior para as que foram surpreendidas e correm o risco de permanecerem em estado de torpor paralisante ou entrar em desalinhamento. Para sobreviverem, dependem de rever suas bases de pressupostos em torno de um valor fundamental: colaboração. As pessoas são a chave em processos colaborativos; constituem o melhor modo de responder aos desafios impostos pelas disrupções. Para isso, é necessário reconstruir a cultura, alinhada à tolerância ponderada, flexibilidade responsável, resolução resiliente dos problemas e respeito pela diversidade, priorizando o acesso justo às oportunidades.

Resiliência, assertividade e respeito pela diversidade podem ser alvos de intervenções psicossociais nas organizações de trabalho. Neste livro, o leitor encontrará elementos e sugestões para intervir em processos cognitivos e emocionais, base do tripé valores-attitudes-comportamentos, para reconstruir o humano individual, grupal e organizacional. Reconhecer a inclusão como um valor e suas implicações para a prática autêntica da responsabilidade social das organizações e a gestão da diversidade, muito além de uma pauta obrigatória, mas genuinamente voltada para o multidiferenciado, para a inclusão dos diferentes e composição de equipes heterogêneas, como atributos organizacionais saudáveis e produtivos. Muito além de inserir, é imperativo incluir.

Em análise da batalha contra a Covid-19, Harari⁴ explicita “[...] o grave perigo causado pela desunião global” e postula que “[...] o verdadeiro antídoto para a epidemia não é a segregação, mas a cooperação”. Finaliza o artigo presumindo que “[...] se a epidemia resultar em uma cooperação global mais estreita, será uma vitória não apenas contra o coronavírus, mas contra todos os patógenos futuros”. Anima-nos a entrever uma luz no fim do túnel e acreditar que podemos deixar as perversões deste mundo atual para trás, pelo menos em parte. Ao ler tão virtuosa declaração, não resisto ao desejo de exterminar muitos outros

4 HARARI, Y. N. In the battle against coronavirus, humanity lacks leadership. *Time*, [s. l.], 15 mar. 2020. Disponível em: <https://time.com/5803225/yuval-noah-harari-coronavirus-humanity-leadership/>. Acesso em: 11 maio 2020.

patógenos, além dos vírus que assolam a humanidade; em particular, o que tomo a liberdade de designar “patógenos psicossociais”, entre eles, as violências provocadas pelas iniquidades, discriminações, intolerâncias, segregações e outras. São desafios complexos, mas há que se manter o otimismo: sempre temos oportunidades de redirecionar a história futura, a partir de hoje.

O agravamento dos fatores de desemprego, inegavelmente, acentua os desafios da inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Portanto, este livro é muito oportuno ao analisar em profundidade aspectos multideterminantes do mundo do trabalho no que diz respeito à inclusão de pessoas que levam consigo os estigmas associados às deficiências.

Finalizo sugerindo ao leitor que descubra, atento aos detalhes dos capítulos deste livro, reflexões e propostas às inquietações sobre que normalidade e ordem se anunciam, seja para pessoas, organizações de trabalho, sociedades, e sobre a condição do ser/sermos, semelhantes e dessemelhantes humanos, no período histórico que sobrevirá a este momento.

APRESENTAÇÃO

MARCUS VINICIUS CASTRO WITCZAK
ADRIANO DE LEMOS ALVES PEIXOTO

Um desafio é sempre algo que nos coloca em xeque perante nós mesmos! Compõe-se de metas estipuladas para algum fim. É o que precisa ser feito em prol da realização de um objetivo pessoal, ou de um grupo, ou ainda – mesmo que, por vezes, utópico – de um objetivo social. A superação de um desafio exige dedicação, motivação e empenho individuais. Porém, quando coletivamente realizado, ele permite demonstrar a força que emerge, a sinergia de um grupo. E foi justamente isso que aconteceu na produção coletiva desta obra: partindo de uma inquietação pessoal e profissional, foram se agregando outras pessoas, outros profissionais que voluntariamente se dedicaram a refletir e contribuir sobre a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações de trabalho. Um esforço coletivo que temos a satisfação de agora apresentar aos nossos leitores. Neste escrito, contemplam-se também nossas práticas cotidianas, nossos estudos acadêmicos, nossos sentidos de pertencimento e participação social.

Pensar e agir nos processos de inclusão são desafios que se impõem cotidianamente a cada um de nós! E há muitos deles a serem vencidos: aqueles relacionados às questões de gênero, segregação e adoecimento nos ambientes

e organizações de trabalho; aqueles voltados às problemáticas da escola e dos processos de ensino e aprendizagem; aqueles ainda produzidos por nossa herança histórica e cultural, que segrega pela cor da pele, pela etnia, pela religião ou mesmo pela capacidade de consumo; aqueles que nos fazem ver somente a diferença e o diferente em detrimento às pessoas. *Os desafios da inclusão* talvez seja visto por muitos como utopia, mas muitas das principais realizações humanas emergiram e foram construídas através do esforço de pessoas que se questionaram e atuaram em prol de mudanças. E, cada um à sua maneira e dentro de sua perspectiva teórica, levando em consideração a diversidade e pluralidade que permitem um olhar amplo e abrangente para este mesmo fenômeno. Os autores que aqui se apresentam, a partir de suas perspectivas e práticas diversas, teorizam, argumentam e propõem a respeito da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho.

Todas as pessoas com deficiência são desafiadas a viverem em um mundo normatizado. Em um mundo pensado pela lógica da média, que pouca atenção dá àqueles que dela se afastam, seja lá por que motivos for. É justamente na normalidade que encontramos as barreiras e desafios aos processos inclusivos que se expressam nas mais distintas esferas do cotidiano. Extremamente necessárias à vida em sociedade, as normas sociais, ao mesmo tempo reificam saberes, justificam e reproduzem comportamentos.

O senso comum, que pleno de significações e representações, é pouco permeável às mudanças, ao mesmo tempo que é profundamente afetado por modismos e processos de subjetivação seriados. O conhecimento científico, questionador de paradigmas do pensar tanto como representante do *establishment*, muitas vezes é apresentado como aquele conhecimento que estabelece “padrões de verdade” através da resolução de problemas bem-estruturados e que formatam o saber. É fonte de inovações tecnológicas e sociais importantes, mas que muitas vezes não ultrapassam os muros das universidades, chegando àquelas pessoas que seriam as suas maiores beneficiárias. E, em sua forma convencional, tende a não valorizar outras formas de conhecer.

O campo jurídico que, tendo por finalidade a busca e execução do *jus*, delimita em preceitos legais o ordenamento das relações entre pessoas e o Direito, elemento fundamental para mediar e normatizar as relações entre os diferentes

atores e organizações sociais, as instituições jurídicas e o Estado. É garantidor de direitos e deveres fundamentais, expressos em códigos e executados através de políticas públicas. Porém, muitas vezes é possível perceber a existência de um descompasso entre as demandas da vida cotidiana e as normas jurídicas. O ato de se pensar e problematizar conceitos e práticas neste campo pode apontar-nos outros caminhos e outras relações possíveis que facilitem os processos de inclusão como forma de expressão da cidadania.

O ato de trabalhar é mais do que apenas uma forma de obter rendimentos necessários à subsistência ou acesso ao mercado de consumo. Ele organiza práticas sociais e se constitui como elemento organizador central das subjetividades humanas. Queremos aqui que as pessoas com deficiência encontrem nas suas vivências laborais mais do que renda ou ocupação – reconhecendo-se a sua importância fundamental –, mas sim o reconhecimento de seu potencial criativo/colaborativo e humano, o que deveria ser acessível a todo trabalhador.

Consideramos as dimensões dadas como aquilo que nos provocou e convocou a escrevermos esta obra, na produção de tensionamentos entre as demandas organizacionais e os processos de inclusão no trabalho de pessoas com deficiência. Também, da necessidade da Psicologia, enquanto campo científico e profissional, de somar-se a este desafio constante: buscando a superação dos rótulos impostos àqueles que apresentam deficiências; superando discursos e práticas que acabam por promover a exclusão; produzindo e sistematizando conhecimentos científicos que proporcionem uma discussão profunda e substanciem preceitos e procedimentos profissionais.

PARTE I

FUNDAMENTOS E REFERENCIAIS

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, TRABALHO E INCLUSÃO

UM SÉCULO DE HISTÓRIA CONTADO A PARTIR
DA ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA

MARCUS VINICIUS CASTRO WITCZAK
LIANE MAHLMANN KIPPER

INTRODUÇÃO

Ter a noção de que, ao olhar os fatos passados, poderíamos compreender o que nomeamos “presente”, é algo absolutamente impossível. É como se contássemos uma estória para alguém: selecionamos o que queremos e podemos contar, enfatizamos o nosso olhar sobre as relações expostas, narramos aquilo que interessa, ao outro, ouvir. Já a História enquanto ciência, se apresenta como o estudo de fatos passados e de como diferentes relações, a partir deles, podem ser entendidas no presente. Neste capítulo, recuperamos História e contamos a nossa estória. Objetivamos estabelecer relações entre os conceitos de “pessoas com deficiência”, “trabalho” e “inclusão”, a partir de diferentes produções normativo-legais e acadêmico-científicas capturadas de bancos de dados virtuais.

É uma estória, pois é contada a partir de recortes e interpretações que fazemos destes documentos que retratam a História dos conceitos de deficiência, do trabalho e da inclusão. Um retrato é uma abstração da realidade, como uma captura fotográfica de uma imagem: no momento que se consuma, deixa de existir enquanto tal. E somente passará a ter existência nas interpretações que agora poderão ser feitas do momento capturado. E para tanto, o papel do observador é fundamental: tudo o que ele pode perceber, seja pelo ato de ver, sentir e abstrair, são seus, e não da imagem.

Já a História dos fatos passados retratada nos documentos que foram por nós analisados, em sua transmissão, se torna estória. Porque por mais que se queira, ainda estará sempre incompleta e não terminada, uma vez que também dependerá do leitor, que dará outra possibilidade de interpretação ao que escrevemos. Por isso, não temos a pretensão de contar aquilo que realmente aconteceu, mas sim, o que pudemos abstrair dessa realidade. No entanto, não duvidamos de que tais fatos históricos, por nós interpretados, retratam ações e reações, movimentos e contramovimentos, imanências e resistências, permanências e rupturas, continuidades e descontinuidades, que se expressam no nosso presente.

Para aplicarmos critérios de cientificidade à nossa narrativa, nós utilizamos da cientometria como metodologia quantitativa de coleta e análise dos dados. Como fontes de pesquisa, buscamos diferentes *sites* de bases de dados virtuais sobre a produção científica do período que se inicia em 1919 e que se estende até o final de 2018, perfazendo cem anos. Para Ferreira (2002), as bases de dados são organizadas pela ideia de acumulação, com o intuito de reunir tudo o que se tem de avanço da ciência em um único lugar e sobre determinado assunto. Traz consigo a ideia de se otimizar a pesquisa e de se ter a totalidade de informações que compõem um determinado campo do conhecimento. E, de um único lugar, a mesa do pesquisador e a tela do computador, através da conectividade, estarmos informados do que se produz, em diferentes lugares.

Sintetizando, o nosso objetivo neste escrito é historicizar e estoricizar a evolução, a correlação e apresentação de diferentes interpretações sobre a utilização dos termos “pessoas com deficiência”, “trabalho” e “inclusão”, no material coletado neste período determinado. Como pano de fundo para esta

estória, discutimos diferentes modos de expressar a relação entre saúde, capital e trabalho como mediador organizativo da narrativa e balizador científico da produção deste período determinado, que arbitrariamente constituímos.

Para que você, leitor, ajude-nos a historicizar e estoricizar tais relações, organizamos este capítulo da seguinte maneira: iniciamos com os pressupostos metodológicos que compõem a busca, análise e interpretação dos dados coletados; seguimos para a apresentação e discussão dos resultados obtidos, onde dividimos as informações em períodos que mantêm, entre si, características que as identificam e permitem interpretações conjuntas dessa produção; e finalizamos com uma síntese da discussão apresentada e tentativa de capturar imagens conceituais de pessoas com deficiência, trabalho e inclusão.

PRESSUPOSTOS METODOLÓGICOS

A metodologia de pesquisa que fundamenta este escrito foi exploratória e descritiva. É exploratória porque tem base em uma revisão da literatura, com o propósito de ampliar o entendimento dos conceitos referentes às pessoas com deficiência e a relação com o trabalho. É descritiva porque, a partir do levantamento inicial das informações recolhidas, foram realizadas correlações entre os conteúdos encontrados nos documentos.

Para apresentar a evolução deste tema no meio científico, utilizamos métodos bibliométricos, que segundo Zupic e Čater (2015), se constituem em uma forma de auxiliar as revisões de literatura, orientando o pesquisador a mapear seu campo de estudo, aumentando a qualidade da revisão e reduzindo o viés subjetivo desta. Martínez, Cobo e Herrera-Viedma (2015) acrescentam que a análise bibliométrica contribui para o desenvolvimento da ciência, possibilitando avaliar-se o avanço dos campos de pesquisa e extrair-se informações relevantes destes. Para aumentar o rigor na análise, empregamos a cientometria, a qual privilegia a dimensão quantitativa e objetiva verificar a produtividade de publicações referentes às diferentes áreas do conhecimento de diversos países, instituições e pesquisadores. (SILVA; BIANCHI, 2001)

Foram utilizados 1320 documentos/publicações que compreendem o período de 1919 – ano da fundação da Organização Internacional do Trabalho

(OIT) – até o mês de dezembro de 2018. A pesquisa considerou o título, palavras-chave, resumo e texto completo (quando disponível). Nesta busca, utilizou-se as seguintes diferentes bases de dados (*sites*):

- O Portal Regional da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) – BVSalud – é o espaço de integração de fontes de informação em saúde que promove a democratização e ampliação do acesso à informação científica e técnica em saúde na América Latina e Caribe. Desenvolve buscas em três idiomas – inglês, português e espanhol – e tem sua coleção de fontes de bases de dados bibliográficas produzidas pela Rede BVS, como a Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (Lilacs), além da base de dados MEDLINE e outros tipos de fontes de informação (recursos educacionais abertos, *sites* de internet e eventos científicos);
- O Centro Latino-Americano e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde (Bireme) é um organismo internacional, centro especializado que faz parte da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) e Organização Mundial da Saúde (OMS);
- BVS – Brasil, que é uma iniciativa do Ministério da Saúde brasileiro e Bireme, em parceria com instituições nacionais. É importante considerar que são produzidos dados diferentes entre as bases de BVSalud e BVSBrazil, devido à utilização de indexadores diferentes;
- A Scientific Electronic Library Online (SciELO) é um modelo para a publicação eletrônica cooperativa de periódicos científicos, na internet. Especialmente desenvolvido para responder às necessidades da comunicação científica nos países em desenvolvimento e, particularmente, na América Latina e Caribe, o modelo proporciona uma solução eficiente para assegurar a visibilidade e o acesso universal à sua literatura científica, contribuindo para a superação do fenômeno conhecido como “ciência perdida”;
- A SciVerse Scopus (Scopus) é um banco de dados de resumos e citações de artigos para revistas/jornais acadêmicos, que abrange cerca de 19,5 mil títulos de mais de 5 mil editoras internacionais, incluindo a cobertura de 16.500 revistas *peer-reviewed* nos campos científico, técnico e de ciências médicas e sociais (abrangendo as artes e humanidades). É propriedade da Elsevier e é disponibilizado na *web*, para assinantes.

Em cada subcapítulo, serão rapidamente descritas as informações concernentes ao período em questão e em quais bases de dados foram recolhidos os documentos utilizados.

A HISTÓRIA E OS TERMOS: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS ENCONTRADOS

Na realização da pesquisa que fundamenta esta discussão, buscamos bases virtuais de dados indexados, pois tínhamos por objetivo verificar a correlação entre os termos “pessoas com deficiência” *and* “trabalho” *and* “inclusão”.

Para nossa surpresa, o primeiro artigo que continha essa relação, citado em todas as bases anteriormente descritas, foi localizado apenas no ano de 1987: “Risk of cytomegalovirus infection among educators and health care personnel serving disabled children”, de Blackman, Murph e Bale. É importante ressaltar que o termo “inclusão” aparece associado à entrada no grupo de risco aumentado por profissionais que atendem crianças portadoras do vírus citado, e não como o processo inclusivo que este livro se propõe a discutir.

Ocorreu-nos, então, os seguintes questionamentos: como a literatura científica tratava essas questões até então? Quais eram os seus focos de estudo? Quais as principais áreas do conhecimento envolvidas? Na tentativa de respondê-los, pesquisamos, em um primeiro momento, especificamente as correlações estabelecidas entre os termos “pessoas com deficiência” *and* “trabalho”. E dividimos a apresentação e discussão dos dados em diferentes períodos, conforme a natureza e possibilidade dos dados coletados:

- 1919-1959: a constituição de um campo normativo;
- 1960-1979: a Medicina do Trabalho como foco das produções científicas;
- 1980-1986: os estudos científicos que fundamentam a Saúde Ocupacional.

Deste momento em diante, e tomando como referência o ano de 1987 – lembrando o artigo publicado por Blackman, Murph e Bale –, retomamos o objetivo inicial e passamos a trabalhar o material coletado a partir da correlação

entre os termos “pessoas com deficiência”, “trabalho” e “inclusão”. Seguindo os mesmos critérios anteriormente estabelecidos, subdividimos a discussão em dois períodos:

- 1987-1999: a constituição e ampliação do termo “inclusão”;
- 2000 até os dias atuais: a emergência das produções em Saúde do Trabalhador e as suas aproximações às pessoas com deficiência.

Acreditamos que este olhar para a História da produção científica nos permitirá ampliar a compreensão de como as relações entre tais conceitos foram sendo constituídas. E, também, de como se produziu a necessidade de pensar nos processos de inclusão até a formação de uma produção consistente, como a que temos atualmente. A estória é contada a seguir.

DOS ANOS 1919 AOS 1959: A NORMALIZAÇÃO DE UM CAMPO DE ESTUDOS

A produção apontada nesse período pelo *site* de pesquisas da BVSaúde privilegia um campo normativo legal, baseando-se, prioritariamente, em 21 convênios – nomenclatura ali utilizada – firmados pela OIT e aplicada aos seus signatários. Esta foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Fundou-se sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente poderia estar baseada na justiça social. É a única das agências do Sistema das Nações Unidas com uma estrutura tripartite, composta por representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores.

A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convênios e recomendações). As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores dessa organização, e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017) O Quadro 1 demonstra esta evolução.

Quadro 1: Evolução das temáticas dos convênios firmados no Brasil

Convênio	Data	Temática
Nº 3- Sobre a proteção da maternidade	Washington; 28 nov. 1919	Convênio relativo ao emprego das mulheres antes e depois do parto. Convênio revisado em 1952 pelo Convênio nº 103.
Nº 5- Sobre a idade mínima (indústria)	Washington; 28 nov. 1919.	Convênio que fixa a idade mínima de admissão das crianças em trabalhos industriais. Revisado em 1937 pelo Convênio nº 59.
Nº 6- Sobre o trabalho noturno dos menores	Washington; 28 nov. 1919.	Convênio relativo ao trabalho noturno dos menores na indústria. Este convênio foi revisado em 1948 pelo Convênio nº 90.
Nº 13- Sobre o chumbo branco (pintura)	Genebra; 19 nov. 1921.	Convênio relativo ao emprego do chumbo branco na pintura.
Nº 12- Sobre a indenização por acidentes do trabalho	Genebra; 19 nov. 1921.	Convênio relativo à indenização por acidentes do trabalho na agricultura.
Nº 17- Sobre a indenização por acidentes do trabalho	Genebra; 10 jun. 1925.	Convênio relativo à indenização por acidentes do trabalho. O Convênio foi revisado em 1964 pelo Convênio nº 12.
Nº 18- Sobre as enfermidades profissionais	Genebra; 10 jun. 1925.	Convênio relativo à indenização por enfermidades profissionais. Revisado em 1934 (nº 42) e em 1964 (nº 121).
Nº 19- Sobre a igualdade de trato (acidentes trabalho)	Genebra; 5 jun. 1925.	Convênio relativo à igualdade entre trabalhadores estrangeiros e nacionais – indenização por acidentes do trabalho.
Nº 29- Sobre o trabalho forçado	Genebra; 28 jun. 1930	Convênio relativo ao trabalho forçado ou obrigatório.
Nº 33- Sobre a idade mínima (trabalhos não industriais)	Genebra; 30 abr. 1932	Convênio relativo à idade de admissão das crianças aos trabalhos não industriais. Revisado em 1937 (nº 60) e em 1973 (nº 138) e, a partir deste, o nº 33 não poderá ser ratificado.
Nº 45- Sobre o trabalho subterrâneo (mulheres)	Genebra; 21 jun. 1935.	Convênio relativo ao emprego das mulheres nos trabalhos subterrâneos de toda classe de minas.
Nº 62- Sobre as prescrições de segurança (edificação)	Genebra; 23 jun. 1937.	Convênio relativo às prescrições de segurança na indústria da edificação.
Nº 59 (revisado)- Sobre a idade mínima (indústria)	Genebra; 22 jun. 1937.	Convênio que fixa a idade de admissão de crianças aos trabalhos industriais, revisado em 1973 pelo Convênio nº 138.
Nº 77- Sobre o exame médico de menores	Montreal; 9 out. 1946.	Convênio relativo ao exame médico de aptidão para o emprego de menores na indústria.
Nº 79- Sobre o trabalho noturno dos menores	Montreal; 9 out. 1946.	Convênio relativo à limitação do trabalho noturno de menores em trabalhos não industriais.
Nº 90- Sobre o trabalho noturno de menores	San Francisco; 10 jul. 1948.	Convênio relativo ao trabalho noturno de menores na indústria (revisado em 1948).
Nº 100- Sobre igualdade de remuneração	Genebra; 29 jun. 1951.	Convênio relativo à igualdade de remuneração entre as mãos de obra masculina e feminina por um trabalho de igual valor.
Nº 102- Sobre a segurança social (norma mínima)	Genebra; 28 jun. 1952.	Convênio relativo à norma mínima da segurança social.
Nº 103- Sobre a proteção da maternidade (revisado)	Genebra; 28 jun. 1952.	Convênio relativo à proteção da maternidade. Este convênio foi revisado em 2000 pelo Convênio nº 183.
Nº 105- Sobre a abolição do trabalho forçado	Genebra; 25 jun. 1957	Convênio relativo à abolição do trabalho forçado.
Nº 111- Sobre a discriminação	Genebra; 25 jun. 1958	Convênio relativo à discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Fonte: elaborado pelos autores.

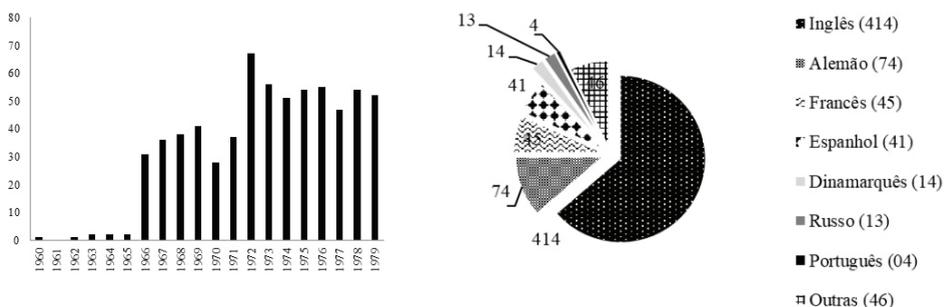
Destacamos que, nesse período e nesses convênios, o termo “pessoas com deficiência” aparece primordialmente ligado ao trabalho de crianças, de menores, de mulheres e para os acidentados do trabalho, em oposição à visão hegemônica do homem trabalhador (tomado como padrão). Reforçamos que muitas das atuais lutas por direitos associados ao trabalho podem ser questionadas já a partir dos próprios convênios firmados: trabalhos forçados; trabalho infantil; condições de trabalho feminino (dentre elas o pré e o pós-parto); e remuneração.

Algumas das conquistas históricas dos trabalhadores hoje são solapadas por desregulamentações e flexibilizações nos direitos destes. Outras, ainda precisariam de tempo e maturação social para que entrassem na pauta de discussões, como é o caso da inclusão no trabalho e uma revisão do conceito de pessoas com deficiência. Somente no final deste período, passa a vigorar um convênio que tratará sobre a discriminação no trabalho.

DOS ANOS 1960 AOS 1979: A INFLUÊNCIA DA MEDICINA DO TRABALHO

Para a escrita desta seção, contamos com 655 publicações coletadas no *site* BVSSalud, tendo como termos de busca “pessoas com deficiência” and “trabalho”, divididas por ano e idiomas de publicação, como demonstrado na Figura 1:

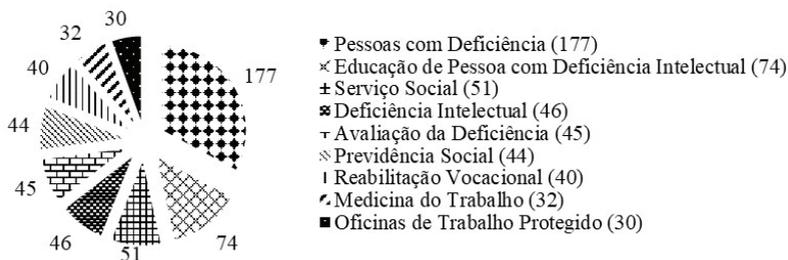
Figura 1: Distribuição das publicações disponíveis no *site* BVSSalud para o período 1960-1979



Fonte: elaborada pelos autores.

Vinculadas aos artigos desses períodos, encontramos 411 palavras-chaves diferentes. Em forma nominal, as com maior frequência são demonstradas na Figura 2:

Figura 2: Principais palavras-chave das publicações disponíveis no *site* BVSalud, no período de 1960-1979



Fonte: elaborada pelos autores.

E quando agrupadas em categorias, algumas relações se sobressaem, tanto nas áreas do conhecimento envolvidas ou no uso dos termos designados como descritores de assunto, termos de busca ou palavras-chave. Abaixo, exemplificaremos, com artigos que podem ser tomados como representativos desta produção, apresentados com os títulos em sua forma original (pois muito do seu conteúdo já pode ser daí apreendido).

Pesquisadas as principais áreas do conhecimento envolvidas, o grande campo das Ciências da Saúde – Enfermagem, Medicina, Psicologia e Terapia Ocupacional – representa mais de 80% do número de publicações. Com um número bastante expressivo de títulos, a Educação e o Serviço Social merecem destaque nesta relação. A legislação apresenta-se em relação aos convênios ratificados pela OIT e de alguns países latino-americanos (especialmente o Chile e a Argentina) – no entanto, não soubemos explicar por que campos normativos de outros países não foram filtrados, pelo *site* de busca –, e, exclusivamente, em espanhol (o que contrasta com a massiva produção em inglês). Outros campos do conhecimento também são citados: Arquitetura (1 produção); Engenharias (3 produções); Economia (4 produções); Sociologia (4 produções); e Administração (6 produções), mas nunca como o foco principal nesta relação, sendo quase sempre em complementação ao saber médico.

Assim, o grande destaque é a Medicina, pois em quase todas as produções do período – correlacionando-se a todos os outros campos do conhecimento científico –, são apresentados ou quadros epidemiológicos, ou descritores de doenças ou tratamentos, ou a atuação do médico, ou do seu campo normativo e, ainda, diferentes especialidades médicas. Dentre elas, aparece primordialmente a Medicina do Trabalho, que visa à continuidade operacional e ao aumento da produtividade. (MARANO, 1997)

A Medicina do Trabalho surge nos contextos brasileiro e mundial, a partir da necessidade de o Estado intervir nas relações capital-trabalho e regulamentar os ambientes de trabalho. O foco central dessa Medicina, como o próprio nome denota, é a ‘saúde’ do trabalho, da produção, e, portanto, não a saúde do trabalhador. [...] ela não é autônoma [...] expressando relações de poder [...] a grande parte de seus profissionais é empregada e não faz parte do sistema público de saúde [...] onde o trabalhador precisa passar pelo crivo da aptidão para o trabalho. (NARDI, 1997, p. 250)

A relevância dada ao trabalho pela Medicina, parafraseando Leão (2012, p. 294), tinha por “[...] intenção inicial dessas práticas era contribuir para minimizar problemas do ser humano no âmbito das fábricas”. Assim, o desempenho precisaria ser maximizado considerando-se desde os aspectos fisiológicos, corporais e biológicos, até as questões emocionais, motivacionais, psicológicas e anímicas. De tal forma que a ênfase da ciência no século XX estava na busca de resolução de problemas específicos vinculados à produção e à produtividade, à eficiência e à eficácia, à organização e ao gerenciamento, isso tudo em níveis individuais e coletivos (tanto micro quanto macro). Exemplificando: “Jurisprudence et pratique administrative dans l’AI”, de Detmers (1979); “Les mini-taux d’incapacité”, de Gortz (1979); “Diagnostic patterns in disability Illinois and the nation”, de Grant (1976); “Etude des causes d’absentéisme et de la mortalité parmi le personnel d’électricité et gaz de France”, de Le Loc’h e demais autores (1973); “Controlling unemployment compensation costs: good personnel administration”, de Motzer (1976); “Disability trends among Metropolitan employees”, de Disability trends among Metropolitan employees (1976); “Physical examinations and industrial productivity”, de Kerr (1975);

“Hvorfor falder antallet af tilkendte invalidepensioner? [Por que o número de pensionistas por incapacidade diminuiu?]”, de Scocozza e Sondergård (1975); e “Arrival of federal workmen’s compensation standards”, de Dahl (1972).

Se essas questões já eram o foco do estudo sobre a maximização do desempenho dos ditos normais, como poderiam ser expressas, então, sobre aquelas pessoas que já carregam consigo o rótulo/estigma da falta, do déficit, da deficiência? Podem ser tomados como exemplos: “Working conditions with different types of disability”, de McEwen (1973), ou “The physician and social insurance for railroad workers”, de Rosen e Schwartz (1968), ou ainda, o título “Rehabilitation and occupational medicine”, de Moss (1974). Os principais termos associados são de avaliação da deficiência ou da capacidade de trabalho, acidentes de trabalhos e riscos ocupacionais, absenteísmo e comportamentos (disfuncionais).

A Enfermagem e a Terapia Ocupacional apresentam-se neste material pesquisado como auxiliares aos procedimentos médicos e atuando primordialmente nos processos de reabilitação física ou funcional. Os artigos seguintes exemplificam essa afirmação: “Affirmative action for handicapped workers--what the occupational health nurse should know”, de Finn (1976), ou “Rehabilitation and workmen’s compensation”, de Ross (1975), ou “Work-play theory and the occupational therapy process”, de Shannon (1972).

A Psicologia segue uma orientação pragmática: os aspectos terapêuticos focados e fundamentados basicamente em princípios *behavioristas* – reforços, condicionamentos, punições, tempos de reação, discriminação de estímulos; a aplicação de testes psicológicos ou inquéritos situacionais e em práticas de pesquisa e intervenção, dentro de uma perspectiva da Psicologia Social norte-americana – atitudes, percepções, inibições, uso de cores, personalidades disfuncionais ou reabilitação vocacional. O artigo “Vocational adjustment of EMR youth in a work-study program and a work program”, de Margalit e Schuchman (1978), apresenta todas essas questões em um único texto.

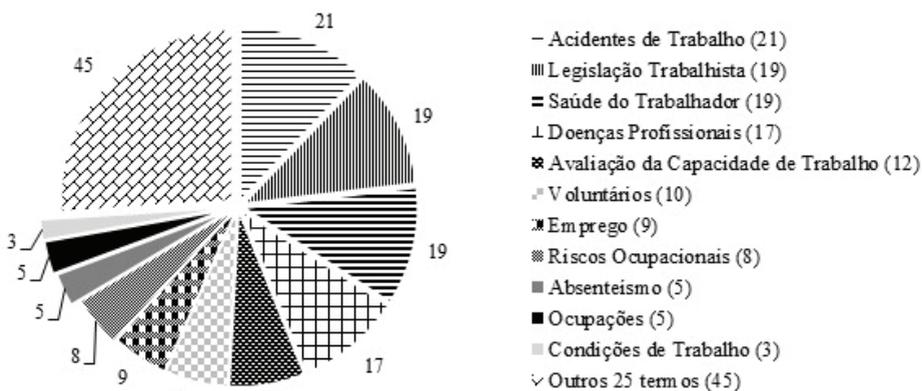
Também têm destaque os campos associados à Educação e ao Serviço Social, muitas vezes, aparecendo em conjunto, na produção textual, em que os processos educativos estão associados a questões sociais específicas (direitos ou assistência às pessoas, famílias ou grupos sociais). São exemplos significativos os textos: “Social work with the sick and disabled in the community”,

de McGregor (1969); “The exceptional person: approaches to integration”, de Zufall (1976); “Matching families and services”, de Karnes e Zehrbach (1975); e “The relationship of types of post-high school education to occupation and economic independence of physically handicapped adults”, de Rosenberg (1978).

Na Educação, destacam-se os processos voltados à preparação para o trabalho de pessoas com deficiência física ou intelectual, principalmente com Oficinas de Trabalho Protegido – entendidas como “lugares protegidos com empregos preferencialmente para deficientes e que proveem treinamento e empregos temporários ou definitivos”, segundo descritor de pesquisa BVS. Tomamos como representativos os seguintes textos: “Adult education classes in sheltered workshop”, de Fendell (1968), “Sheltered groups in open industry. A new approach to training and to employment”, de Early (1975), ou “Behind the industrial facade of the sheltered workshop”, de Cohen (1968).

O trabalho é um dos elementos centrais nesta discussão. Enquanto descritor ou palavra-chave, no BVS, é definido “atividades produtivas ou propositadas”. Porém, na amostra selecionada, o termo é utilizado somente 22 vezes de forma isolada – pouco mais de 3% –, em um universo de 655 publicações. Então, como pensar-se numa discussão embasada neste conceito, dada a sua baixíssima frequência? É que o conceito de trabalho abarca em si inúmeras possibilidades representativas e de associação. Assumindo-se essas múltiplas dimensões, as demais correlações são demonstradas na Figura 3.

Figura 3: Palavras-chave correlacionadas com o termo “trabalho”



Fonte: elaborada pelos autores.

Apesar das múltiplas implicações que o termo “trabalho” pode assumir, aqui, prioritariamente, ele é assumido como “produção”, “ocupação” e/ou “emprego”, em todas as dimensões que isso possa acarretar. É importante ressaltar que ainda não compõem a pauta de discussões a identidade do trabalhador, a relação entre subjetividade e trabalho e outras formas de se organizar o trabalho (flexibilização, desregulamentação, trabalho imaterial etc.). E o trabalhador é tomado como um ser da produção, em que as demais dimensões de sua vida não são importantes o suficiente para que se foque nelas. O campo da Saúde do Trabalhador também se mostra incipiente. É neste cenário que a pessoa com deficiência ganha visibilidade, mas a partir das disfunções percebidas.

Já o termo “deficiência” apresenta correlações diretas importantes à previdência e/ou seguridade e assistência social, aos padrões de normalidade e avaliação – física ou mental – e aos processos de reabilitação. Podemos tomar o estudo de Gregory (1978, p. 305, tradução nossa) como um exemplo significativo, pois enfatiza o papel das questões voltadas ao social para o “tratamento” da deficiência, afirmando que “é importante que as pessoas com deficiência possam ter uma vida próxima da normalidade tanto quanto possível com algum financiamento de serviços de seguridade”.¹

A principal correlação entre os termos “pessoas com deficiência” e “trabalho” está focada nos processos de reabilitação, educação e indenização aos trabalhadores que se acidentam ou adoecem no trabalho. Evidencia-se a necessidade de processos que possam garantir o retorno destes, com brevidade, às suas ocupações, ou recolocá-los em outras funções compatíveis, devido ao ônus gerado aos cofres públicos (pensando-se em tratamentos, reabilitação e seguridade social). Os artigos “Hiring policy: disability vs. workmen’s compensation liability”, de Peckham (1968); e “The working place of the disabled as a social, ergonomic and safety problem”, de Treier (1977), exemplificam a necessidade de processos que possam garantir o retorno das pessoas às suas ocupações. É importante considerar que os feridos de guerra recebem também

1 “It is important that disabled people should lead as near a normal life as possible with some financial security”.

um considerável número de artigos no período (37 citações), e que, nesse caso, os soldados são equiparados a trabalhadores ordinários.

DE 1980 A 1986: A PERSPECTIVA DA SAÚDE OCUPACIONAL

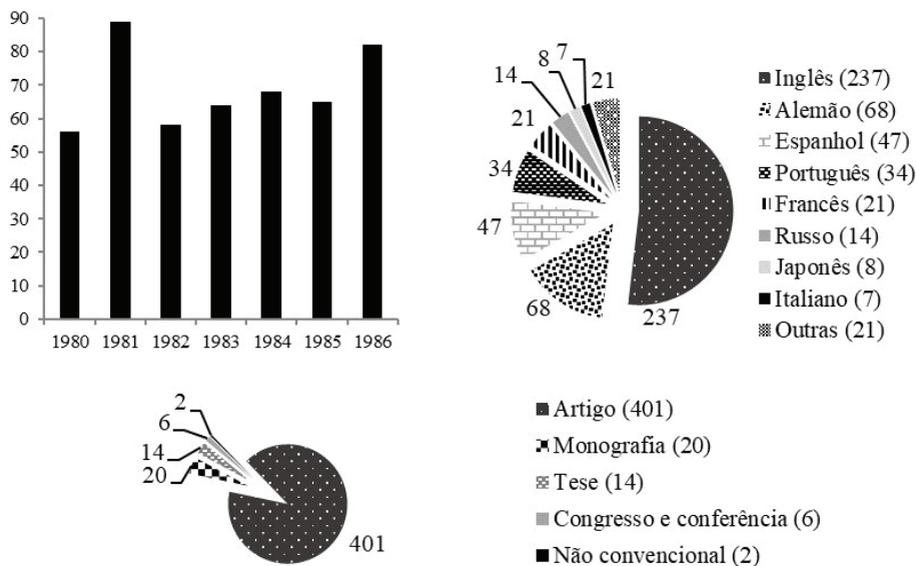
Não escolhemos o período a ser aqui discutido de forma aleatória. A OMS, através das Resoluções nº 32.148, de 1979, e nº 33.317, de 1980, buscava a melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições concernentes à saúde dos trabalhadores. Disso, convencionou-se chamar de Saúde Ocupacional, focando grupos especialmente vulneráveis como os trabalhadores menores, do sexo feminino e migrantes. (NOGUEIRA, 1984) Neste sentido, tem-se como objeto a relação entre o trabalho – e os riscos dele decorrentes, vistos como um problema essencialmente ambiental – e a saúde (restringida a uma abordagem técnica). (MIRANDA, 1998) E, também, é necessário lembrarmos que o primeiro artigo encontrado nos *sites* de busca que contém o termo “inclusão” relacionado a “pessoas com deficiência” *and* “trabalho” data de 1987.

Contabilizamos 482 publicações no *site* BVSsalud, tendo como conceitos de pesquisa “pessoas com deficiência” *and* “trabalho”. Pensando-se na quantidade das produções, visualizamos uma maior paridade na distribuição anual. Quando observamos os principais idiomas de publicação, notamos um crescimento muito grande nas publicações em língua portuguesa, mantendo-se o inglês, o alemão e o espanhol, como idiomas preferenciais. Já quanto ao tipo de publicação, os artigos ainda são a maioria absoluta, porém, monografias e teses universitárias já são produzidas neste campo de conhecimento, assim como a apresentação em congressos e conferências passa a ser referenciada. A Figura 4 demonstra isso.

O campo das Ciências da Saúde continua sendo o mais privilegiado dentre todos os tipos de publicação, em proporções semelhantes ao período anterior, com mais de 85% destas. Porém, existem modificações significativas quanto ao teor das produções científicas. A Medicina em geral continua com o maior número de escritos (175), porém, a especificidade da Medicina do Trabalho tem o seu número absoluto e percentual extremamente reduzido, com apenas 11

artigos. Já a Saúde Ocupacional é a grande novidade e destaque neste recorte, com 132 elementos reunidos, que dão conta desta produção.

Figura 4: Distribuição das publicações disponíveis no site BVSalud para o período 1980-1986



Fonte: elaborada pelos autores.

Para Mendes e Dias (1991) e Mendes e Waissmann (2013), a Saúde Ocupacional surge na década de 1960, como fenômeno social dentro das grandes empresas, com equipes progressivamente multiprofissionais, dado o lugar de destaque da indústria nos países industrializados. Isso porque a atuação dos serviços de Medicina do Trabalho, voltada exclusivamente ao adoecimento ou seleção dos trabalhadores, já não era capaz de atender às demandas do capital. No entanto, os efeitos dessas práticas começam paulatinamente a ser estudados, refletindo-se basicamente na produção científica dos anos 1980. É importante salientar que agora outras formas de explicar os fenômenos intervenientes na produção são apresentadas – como a Geografia, discutindo a dinâmica populacional e as questões relativas à imigração –, e indo além dos problemas ambientais – em que a Arquitetura, em um único artigo, traz questões relativas às

estruturas físicas dos ambientes de trabalho. Outros saberes técnico-científicos são incorporados neste período de 1980-1986.

Como exemplo disso, podemos destacar, nesta amostra, os 55 trabalhos produzidos na área da Odontologia, que não havia aparecido como campo de conhecimento até então. O artigo “Coordinating agency relationships with a dental hygiene program”, de Milne (1984), é um exemplo significativo desta produção. Duas outras áreas do campo das Ciências da Saúde são inseridas neste contexto: a Farmácia (07 produções) e a Nutrição (05 produções). Em relação ao período anterior, a Enfermagem mantém-se em proporcionalidade semelhante das produções publicadas, a Terapia Ocupacional e a Educação Física apresentam somente um artigo cada uma – vinculados à área de reabilitação – e a Fisioterapia não aparece nesta amostragem.

A Psicologia apresenta um crescimento muito significativo em relação ao período anterior, seja em referências diretas ou indiretas, com 92 trabalhos (20% da produção selecionada). Se, por um lado, questões voltadas ao pragmatismo e comportamento humano ainda são estudadas – personalidade, inteligência, memória, atitudes, aptidão etc. –, por outro lado, o foco das produções muda para as questões que envolvem questões da produção – eficiência organizacional, apoio ao desenvolvimento de recursos humanos, relações interpessoais no trabalho, estilos de vida, motivação, satisfação, qualidade de vida e estresse laboral – e dos apoios necessários às pessoas com deficiência nos ambientes de trabalho e fora dele (apoio e ajustamento social, a própria família e autocuidado e autoimagem). As questões que envolvem testagem psicológica (1 produção) e terapias psicoterápicas (2 produções) são mínimas. Exemplos dessa constatação encontram-se em: “Reasons for staff turnover at a summer camp for mentally retarded children and adults”, de Osborne e Williams (1982); “Consideraciones generales en relacion a las actitudes de los funcionarios de la CCSS para con el trabajo”, de Claudet (1982); “Job enrichment and the mentally retarded worker” de Morris e Martin (1981); e “Selected factors influencing job satisfaction of attendants of physically disabled adults”; de Stelmach e demais autores (1981).

Tanto o Serviço Social quanto a Educação mantêm a mesma proporcionalidade, porém o seu foco de estudos também muda em comparação às décadas

passadas. Dois fatores merecem relevância aqui: as preocupações quanto a reabilitação profissional como alternativa aos gastos com Previdência Social, como discutido por Ell (1985) em “The role of social work in rehabilitating people with disabilities”; e o fim das políticas que garantiam o *Welfare State*, como é demonstrado por Wallimann (1986) em “Social insurance and the delivery of social services in France” e Snyder e Keefe (1985) em “The unmet needs of family caregivers for frail and disabled adults”.

Borges e Yamamoto (2004, p. 41) afirmam que “[...] durante o período do Estado do Bem-Estar, a atividade e a produção de conhecimento sobre o ato de gerenciar alcançaram tamanha fertilidade que surgiram diversas abordagens e teorias sobre o assunto, que ganha cada vez mais em profissionalização e sofisticação”. Assim, justifica-se o notável aumento de estudos focando-se a Administração, em seus diferentes aspectos, num total de 49 artigos (10% do material coletado). Podem ser citados como exemplos: “Turnover among new employees with physical and mental disabilities because of unsuccessful socialization in sheltered workshops”, de Dijkstra (1986); e “Criteria for screening workers for the establishment of disability”, de Hadler (1986).

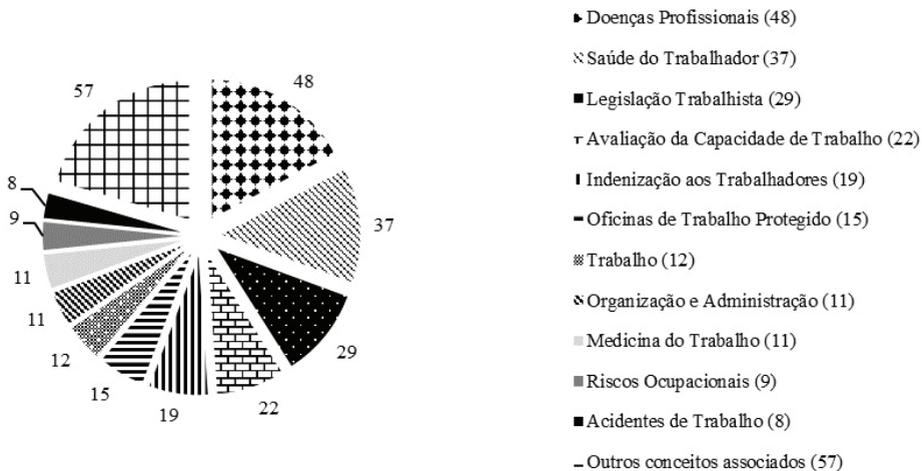
Dentro de uma perspectiva de gestão, aparecem muitos artigos com a preocupação da formação específica e capacitação de trabalhadores em diferentes áreas e níveis – desde auxiliares, técnicos e de graduados –, para lidarem com os problemas voltados ao trabalho executados por pessoas com deficiência. Nesse sentido, o foco não está no trabalhador, mas sim nas deficiências apresentadas por estes, e de quem irá supervisioná-los na execução das tarefas ou no próprio planejamento das ações. Por exemplo, quando Silver, Lubin e Silverman (1984, p. 297), no artigo “Serving profoundly mentally retarded persons: staff attitudes and job satisfaction”, afirmam que é preciso “[...] a normalização dos ambientes físicos em instalações e das relações interpessoais, para que estes possam ser um pouco independentes, ajudaria profundamente as pessoas deficientes”.

Mais especificamente ainda, a ocorrência de ações locais coordenadas nas áreas de saúde focando atendimento específico, desde o atendimento domiciliar a acidentados no trabalho até as instituições destinadas ao cuidado e acompanhamento permanentes, como a criação de Centros de Reabilitação públicos. Os escritos selecionados também demonstram-nos que novas formas de se pensar

a relação entre as “pessoas com deficiência” e o trabalho assumem múltiplas e diferentes dimensões: a participação de diferentes agências regulamentadoras produzindo políticas específicas; as organizações internacionais – OPAS, OMS, OIT, Organização das Nações Unidas (ONU) – propondo cooperação entre os signatários de acordos e convenções que se preocupam cada vez mais com esse público, mesmo que ainda somente em termos de normalizações; da realização de congressos e diferentes espaços científicos e fóruns específicos, tanto a nível local quanto internacional, demonstrando pesquisas acadêmicas e o envolvimento das comunidades no debate dessas questões.

Se a problematização das questões relativas às “pessoas com deficiência” parece avançar nos diferentes campos científicos, o termo “trabalho” não apresenta modificações significativas na sua utilização. Aparece de forma isolada poucas vezes, mas fazendo-se uma associação por conteúdo direto ou pelo uso da própria palavra, estabelecem-se as principais correlações, como demonstrado na Figura 5.

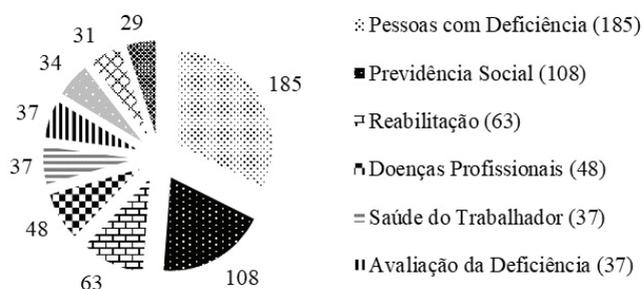
Figura 5: Palavras-chave correlacionadas com o termo “trabalho”



Fonte: elaborada pelos autores.

Quanto ao uso dos termos específicos, muitos dos mais citados repetem o demonstrado na Figura 2 – “pessoas com deficiência”, “previdência social”, “reabilitação”, “doenças profissionais” e “avaliação da deficiência” –, tendo-se basicamente a mesma conotação anteriormente usada. Outros, no entanto, assumem agora um papel relevante, como demonstrado na Figura 6.

Figura 6: Principais palavras-chave nas publicações disponíveis no *site* BVSalud, no período de 1980-1986



Fonte: elaborada pelos autores.

Apesar do uso do termo “saúde do trabalhador” aparecer em muitos textos (37 deles), ainda se tem a noção de serviços multiprofissionais curativos ou de reabilitação, estando em apenas um deles voltado à prevenção e promoção da saúde. E, como já discutido anteriormente, a “assistência odontológica para pessoas com deficiência” tem destaque importante, mas focado basicamente no papel do odontólogo e com papel curativo e de reabilitação.

Para nós, os autores, a grande e inesperada novidade foi o aparecimento do termo “Síndrome de Imunodeficiência Adquirida”. Acreditamos que o termo “imunodeficiência” tenha sido filtrado pelos programas de busca como deficiência. No entanto, é inegável que a AIDS tenha mudado o parâmetro de todas as relações sociais desde o seu surgimento como “epidemia” nos anos 1980. Para as relações de trabalho, os cenários não foram diferentes: preconceitos disseminados tão velozmente quanto o Vírus da Imunodeficiência Humana (HIV) e procura de alternativas para as pessoas infectadas.

Contraditória e positivamente, com a grave epidemia, a disseminação global da infecção pelo HIV e o envolvimento da sociedade civil clamando por acesso à informação, verbas para pesquisa e novos medicamentos, bem como a oportunidade de expandir a discussão sobre temas complexos (por exemplo, sexualidade, morte, uso de drogas ilícitas, confidencialidade) trouxeram subprodutos benéficos. Por exemplo, a participação de pessoas infectadas pelo HIV em congressos médicos e em comissões governamentais de controle da doença tem contribuído para mudar o paradigma dos programas verticalizados, em que as decisões vêm do topo para a base, sem maiores discussões e sem a correta avaliação dos possíveis riscos e benefícios. (GRECO, 2008, p. 74)

Em analogia à citação anterior, fazemos um breve questionamento quanto às mudanças de paradigma de pesquisa: quanto tempo se levou para que as pessoas com deficiência passassem a frequentar as discussões que as envolvem? A participar das deliberações sobre as políticas públicas tão necessárias para os processos de inclusão? Quando nós, cidadãos comuns, conseguiremos lidar com naturalidade sobre essas questões? O princípio da mudança começa a se estabelecer no ano 1987, com o aparecimento do termo “inclusão” nesta discussão, que será o alvo da próxima parte deste capítulo.

PERÍODO 1987-1999: A EMERGÊNCIA DO TERMO “INCLUSÃO”

Ao pesquisarmos a relação entre “pessoas com deficiência” *and* “trabalho” *and* “inclusão”, encontramos nos *sites* de pesquisa SciELO (0 produções), Scopus (0 produções), BVSBrazil (14 produções) Bireme (12 produções) e BVSsalud (12 produções), o que revela um baixo número de produções, quando comparada à relação “pessoas com deficiência” *and* “trabalho”, somente. Comparados os resultados e eliminadas as produções que se repetiam, chegamos a 13 artigos, uma dissertação de mestrado e uma legislação. O Quadro 2 demonstra os artigos encontrados: seus títulos, referência de publicação, área do conhecimento vinculada e palavras-chave associadas.

Quadro 2: Relação dos artigos encontrados para o período 1987-1999

Risk of cytomegalovirus infection among educators and health care personnel serving disabled children. Blackman, J. A., Murph, J. R. & Bale, J. F. (1987). <i>Pediatr. Infect. Dis. J.</i> , 6(8), 725-729.	Medicina	Pessoas com deficiência Doenças profissionais Fatores de risco
Roles for Texas physicians in the implementation of Education of Handicapped Act Amendments. Niebuhr, V. N., Barnett, S. E., Gard, C. L. & Robinson, S. S. (1990). <i>Tex. Med.</i> , 86(12), 58-63.	Medicina	Pessoas com deficiência Inclusão educacional Papel do médico Educação
Qualquer coisa é melhor que coisa alguma. (1994). <i>Vivencia</i> , 14, 18-19.	Educação	Pessoas com deficiência Educação Especial Inclusão educacional
Integração como filosofia educacional. Fonseca, V. da (1994). <i>Vivencia</i> , 15, 17-24.	Educação	Pessoas com deficiência Inclusão educacional Educação
Experiência Mineira. (1995). <i>Vivencia</i> , 16, 15-18.	Educação	Pessoas com deficiência Educação escola pública Inclusão educacional
Atitudes frente à síndrome da imunodeficiência adquirida e o atendimento domiciliar do paciente: um estudo comparativo entre mães de portadores e não portadores do HIV. Figueiredo, M. A. de C. & Coelho, W. F. (1996). <i>DST J. Bras. Doenças Sex. Transm.</i> , 8(1), 29-35.	Saúde Pública	HIV Psicologia
A integração posta em questão. (1996). <i>Vivencia</i> , 17, 35-39.	Educação	Pessoas com deficiência Educação Inclusão educacional
Uma pesquisa do corpo em terapia ocupacional: o método danceability. Liberman, F. & Samea, M. (1998). <i>Rev. ter. ocup.</i> , 9(3), 125-132.	Terapia Ocupacional	Terapia através da dança Psicoterapia de grupo Pessoas com deficiência
La integración del self: capacidad de comprender y el dolor psíquico en niños y adolescentes. Rosa, J. T. (1998). <i>Mudanças</i> , 6(9), 75-94.	Psicologia	Pessoas com deficiência Inclusão educacional Necessidades especiais
A integração da criança deficiente em classe regular. Accorsini, A. & Ramminger, S. (1998). <i>Psico.</i> , 29(1), 109-124.	Psicologia	Pessoas com deficiência Inclusão educacional Desenvolvimento Cognitivo
Trabalho e inclusão social: depoimentos de pessoas com deficiência. Tissi, M. C. (1999). <i>Rev. ter. ocup.</i> , 10(1), 11-16.	Terapia Ocupacional	Pessoas com deficiência Socialização Apoio social
Formação profissional para surdos: resgatando uma história. Pfeifer, E. A. (1999). <i>Psicol. esc. Educ.</i> , 3(1), 87-96.	Educação	Educação Especial Pessoas com deficiência Competência profissional
Integração escolar: grupos de apoio a pais de pessoas com deficiência mental. Hirota, O., Sponchiado, M. A., Camargo, M. L. de P. L. & Dias, T. R. da S. (1999). <i>Temas desenvolv.</i> , 43(6), 29-33.	Educação	Inclusão educacional Deficiência intelectual Educação Especial

Fonte: elaborado pelos autores.

O artigo de Blackman, Murph e Bale (1987), “Risk of cytomegalovirus infection among educators and health care personnel serving disabled children”, é

o primeiro localizado por todos os *sites* de busca com a relação entre os termos “pessoas com deficiência”, “trabalho” e “inclusão”. No entanto, o termo “inclusão” aparece associado à entrada no grupo de risco aumentado por profissionais que atendem crianças com deficiência portadoras do vírus citado, e não como o processo inclusivo que este livro se propõe a discutir.

Por outro lado, dentre as produções destacadas, percebe-se que o conceito de inclusão está fortemente vinculado à questão educacional em nove dos 14 artigos encontrados. Quando Lockmann e Traversini (2011) discutem como os saberes morais e científicos – Psicologia, Medicina e Pedagogia – atravessam as práticas pedagógicas, que são pulverizadas em intervenções educativas, para o atendimento de “anormais” nas escolas regulares, definem que a

[...] inclusão coloca em funcionamento uma rede de poderes e saberes que age sobre os sujeitos anormais, moldando e normalizando suas condutas, suas formas de ser e de relacionar-se consigo mesmo e com os demais. Ao serem desenvolvidos procedimentos de condução das condutas dos sujeitos anormais, desenvolvem-se também, ao mesmo tempo, técnicas de gestão governamental. (LOCKMANN; TRAVERSINI, 2011, p. 37)

O termo “pessoas com deficiência” – deficiência intelectual – pode ser localizado em todos os artigos do período. Já o termo “trabalho” não aparece diretamente, mas podem ser a ele correlacionadas estreitamente as palavras-chave “doenças profissionais” e “competências profissionais”, e de uma forma compreensiva, o apoio social e a socialização.

Ao discutirem sobre as relações entre educação, trabalho e inclusão, Passerino e Pereira (2014) afirmam que diferentes marcos legais constituídos neste período fizeram com que as escolas e as empresas passassem a se preocupar com esta questão. Porém, o foco de tal discussão, muitas vezes, está plenamente fundamentado na questão da normalidade, e não nas possibilidades reais de socialização, reconhecimento e renda que os processos de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho podem – e deveriam – proporcionar.

Ressaltamos que nenhum dos importantes marcos legais brasileiros – visto que a maioria desses artigos é de produção nacional – foi localizado

pelos sites de busca acadêmica indexada antes mencionados. Poderiam ter sido destacados como exemplos: a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (o termo “inclusão” já presente no seu artigo 3º, ou correlacionando pessoas com deficiência, trabalho e inclusão no artigo 19, 26 e 27); a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Lei de Cotas que prevê vagas para inserção no mercado de trabalho brasileiro); ou o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 (regulamentou a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência). Localizam, no entanto, a Portaria nº 26, de 1994, que classifica os cremes protetores como Equipamento de Proteção Individual (EPI), com sua inclusão da Norma Regulamentadora (NR) 6 da Portaria nº 3.214/78 e demais providências. Assim, não se trata da inclusão que queremos discutir.

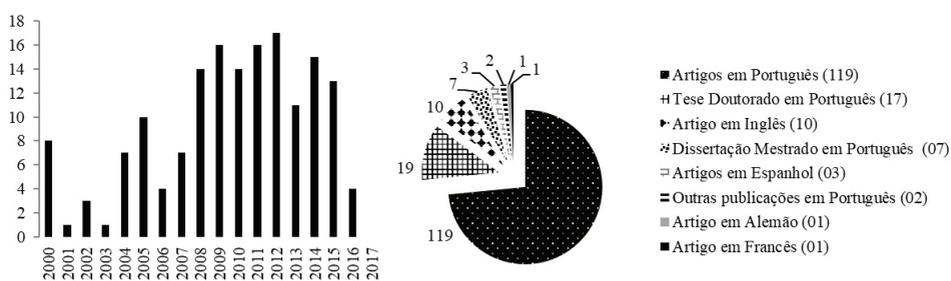
Também apresentada como uma produção no período, a dissertação de mestrado de Haro (1998), intitulada *Reabilitação profissional – o limiar entre a inclusão e a exclusão: uma reflexão sobre o modelo convencional de reabilitação profissional*, foi apresentada na Escola Nacional de Saúde Pública (ENSP). É demonstrada uma reflexão sobre o modelo convencional de reabilitação profissional, o qual define os parâmetros para a execução de um serviço previdenciário para trabalhadores temporariamente incapacitados por doença ou acidente de trabalho. Resumidamente, identifica a posição problemática deste serviço, situado no dilema entre a concessão de um benefício e a consolidação de um direito. Propõe que a reabilitação profissional seja incorporada ao campo da saúde do trabalhador como uma de suas ações fundamentais.

E o artigo “Atitudes frente à síndrome da imunodeficiência adquirida e o atendimento domiciliar do paciente: um estudo comparativo entre mães de portadores e não portadores do HIV”, de Figueiredo e Coelho (1996), conclui, em suma, que mães de não portadores apresentam cognições mais salientes quanto à necessidade de o paciente realizar atividades produtivas, de modo a facilitar o tratamento. Ou, em outras palavras, a pessoa infectada pelo vírus HIV é equiparada a “pessoas com deficiência”, e a inserção na vida laboral ajudaria a desmistificar a doença e facilitaria a inclusão social do doente.

PERÍODO DE 2000 ATÉ OS DIAS ATUAIS: A PERSPECTIVA DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Ao correlacionarmos os termos “pessoas com deficiência” *and* “trabalho” *and* “inclusão”, encontramos fecunda produção neste período, estando assim dividida de acordo com os diferentes *sites* de pesquisa: SciELO (20 produções), Scopus (23 produções), BVSBrazil (173 produções); Bireme (188 produções) e BVSsalud (173 produções). Após o cruzamento de todos esses dados, retirando-se todas as publicações repetidas – o que acontecia, até mesmo, em uma única lista de pesquisa, dependendo dos indexadores utilizados –, chegamos a 162 produções diferentes. A Figura 7 demonstra essas características.

Figura 7: Dados relativos à produção do período de 2000 aos dias atuais



Fonte: elaborada pelos autores.

A produção desse período apresenta características bastante diferenciadas dos anteriores: a língua portuguesa sobrepõe-se as demais, com quase 90% do material encontrado; os artigos constituem-se majoritariamente dentre o produzido, no entanto, aumentam consideravelmente o número de teses de doutorado e de dissertações de mestrado – que praticamente não apareciam anteriormente –; a legislação e/ou campo normativo legal não é citado uma única vez. É importante se destacar que, quando os termos foram buscados em seus similares na língua inglesa – *disability persons, work* e *inclusion* –, na

base de dados da Scopus, somente nove artigos foram referenciados, e quatro deles originários do Brasil.

Para Gomez (2011, p. 26), tal enviesamento dos resultados poderia ser uma característica da preocupação brasileira com o campo da Saúde do Trabalhador “[...] que tem, como marco definidor, a compreensão dos vários níveis de complexidade entre o trabalho e a saúde e, como conceito nucleador, o processo de trabalho”. E, dados os diferentes atravessamentos das políticas em Saúde Pública no nosso país, é preciso que se considere que sob “[...] ponto de vista acadêmico existe uma vasta e crescente produção sobre temas próprios da relação saúde-trabalho desenvolvido em diversas áreas do conhecimento, mas que também atuam nos serviços do SUS”. (GOMEZ, 2011, p. 30)

Junto a isso, a problemática da inclusão também ganha crescente dimensão em um país tão desigual quanto o Brasil. As políticas públicas inclusivas, determinadas, em parte, pela organização de diferentes movimentos sociais e, por outra parte, pelo regime jurídico que impõe isso, são fatores determinantes para o aumento significativo de produções focando essa temática. Podemos citar diferentes estatutos garantidores de direitos em nosso país – do Idoso, da Criança e do Adolescente, da Igualdade Racial, dentre outros tantos – e, especialmente, o Estatuto da Pessoa com Deficiência. Este é assim definido pela Lei nº 13.146/2015, de 6 de julho de 2015, que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e se fundamenta na Convenção sobre Direitos das Pessoas com deficiência da ONU, ratificada em 2008 pelo Congresso Nacional, conforme o § 3º do artigo 5º da Constituição Federal.

É muito difícil se caracterizar especificamente o que seria inclusão, mas é possível que pensemos atributos que a caracterizariam: rompimento de estigmas sociais, de barreiras físicas ou atitudinais, igualdade de condições, processo contrário à exclusão... Temos de ressaltar que mesmo o Estatuto da Pessoa com Deficiência não possui/atribui um conceito normativo sobre inclusão. Mas dispõe, no seu no artigo 1º do capítulo I – Disposições Gerais, que esta Lei é “[...] destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania”. (BRASIL, 2015) Veja-se que não encontramos a definição desejada.

A seção III – Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho, no seu artigo 37, especifica que:

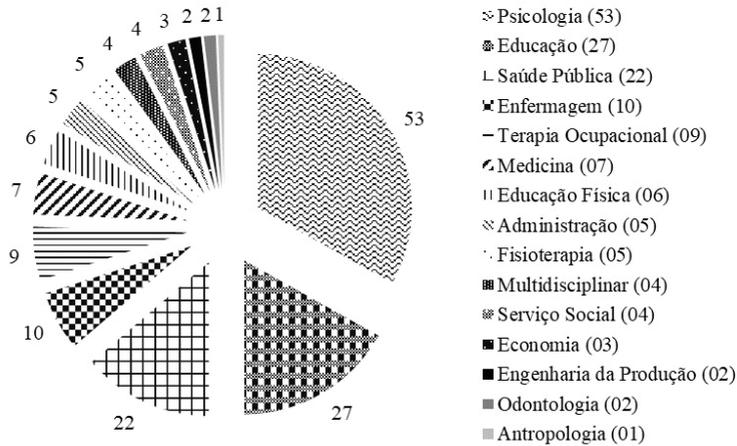
Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho. (BRASIL, 2015)

É importante citarmos, ainda, dois marcos legais que orientam também a mudança das práticas e do direcionamento nas pesquisas acadêmicas. Um deles, o Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011, que instituiu a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho e afirma a promoção da Saúde do Trabalhador, da prevenção de acidentes e reabilitação de acidentados. No entanto, este não faz menção aos processos inclusivos, a não ser quando define em suas diretrizes, de modo amplo: “[...] a) inclusão de todos trabalhadores brasileiros no sistema nacional de promoção e proteção da saúde”. (BRASIL, 2011) E a Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012, que institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, mas que não contempla, de forma específica, ações na área da inclusão no trabalho.

O grande campo das Ciências da Saúde mantém sua primazia sobre as demais. No entanto, modificam-se as relações, nas principais áreas do conhecimento envolvidas. Os dados colhidos demonstram que a Psicologia emerge como o campo de saber que capitaneia, agora, as discussões, ocupando o espaço antes relevado à Medicina. E, note-se que a Medicina do Trabalho sequer é citada na amostra colhida. A Educação mantém-se como a segunda em relevância, desde o período 1960-1979. Como grande novidade, temos a produção vinculada à Saúde Pública, entendida como um conceito abrangente, que inclui o individual e o coletivo, com ações de promoção, proteção e recuperação da saúde em todos os campos (vigilância sanitária, epidemiológica, Saúde do Trabalhador, alimentação e nutrição, saúde da pessoa portadora de deficiência). (CARVALHO, 2013) Esta não pode ser entendida como uma especialidade científica por si só, mas como um aglutinador de diferentes estudos, saberes e

práticas. A Figura 8 demonstra as principais áreas do conhecimento, nas publicações do período dos anos 2000 até os dias atuais.

Figura 8: Áreas do conhecimento das publicações no período de 2000 até os dias atuais



Fonte: elaborada pelos autores.

A Psicologia amplia seu foco de atuação em comparação aos períodos anteriores, focando agora tanto as questões da área organizacional quanto dos estudos em produção de subjetividade do trabalhador. A inclusão no trabalho nesse período segue a mesma orientação na produção colhida. Questões estreitas e pragmáticas, como as encontradas nos períodos anteriores, parecem ter sido relegadas, pelo menos nas produções elencadas nas bases de dados virtuais. Os diferentes atravessamentos das práticas de trabalho são aqui contemplados:

- Em termos de organização e condições de trabalho: “Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras”, de Carvalho-Freitas, Tette e Oliveira (2014); “Deficiência e trabalho no setor informal: considerações sobre processos de inclusão e exclusão social”, de Tissi (2000);
- Dos processos grupais a estudos motivacionais, comunicacionais e de liderança: “A percepção dos gestores acerca do desempenho de trabalhadores

com diferentes tipos de deficiência”, de Suzano e demais autores (2014); “Inclusão no trabalho: a vivência das pessoas com deficiência intelectual”, de Pereira-Silva e Furtado (2012);

- Das relações entre saúde e trabalho e dos processos identificatórios e subjetivos daí decorrentes: “Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiência”, de Paiva, Bendassolli e Torres (2015); “Uma questão de cotas?: como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão”, de Lino e Cunha (2008).
- Pesquisas, avaliações e testagem psicológicas: “Validação do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST)”, de Carvalho-Freitas (2012);
- E de outras discussões contemporâneas: “A violência como tema transversal aos estudos sobre a deficiência: interconexões necessárias”, de Wanderer e Pedroza (2015). “Deficiência mental: conduta familiar ambivalente no processo de inclusão profissional”, de Machado (2006).

A Educação apresenta discussões relativas ao ambiente escolar inclusivo, na relação entre alunos e professores – “Caracterização dos professores itinerantes, suas ações na área de tecnologia assistiva e seu papel como agente de inclusão escolar”, de Pelosi e Nunes (2009) –; nas dificuldades da escola contemporânea de lidar com estas questões – “Educação para todos: utopia ou realidade?”, de Ferreira (2008); “A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba”, de Araujo e Schmidt (2006) –; e da saúde mental de seus trabalhadores – “Educação, inclusão e trabalho: um debate necessário”, de Passerino e Pereira (2014).

A Medicina focará em questões como “Revisão de critérios na admissão de pessoas com restrições médicas no Brasil”, de James (2014), ou “Inclusão social da pessoa com Síndrome de Down: uma questão de profissionalização”, de Pires, Bonfim e Bianchi (2007). A Fisioterapia, a Educação Física, a Enfermagem e a Terapia Ocupacional têm focos de preocupação semelhantes: a reabilitação física e a integração por um lado – “Terapia ocupacional y educación inclusiva: aspectos relacionados al desempeño ocupacional de personas

con discapacidad”, de Rosa e demais autores (2014); “Projeto ATO? Ação, Trabalho e Oportunidade: inclusão de pessoas com deficiência no trabalho? relato de experiência”, de Simonelli e demais autores (2013); “Reinserção no mercado de trabalho de ex-trabalhadores com LER/DORT de uma empresa eletrônica na região metropolitana de São Paulo”, de Maeno e Wünsch (2010) –; e, por outro lado, as questões de formação do futuro profissional que atuará com este público – “Inclusão escolar na educação física: reflexões acerca da formação docente”, de Costa, (2010), ou “Educação em saúde inclusiva: o enfermeiro como leitor de tecnologia educacional para um deficiente visual”, de Borges e demais autores (2016).

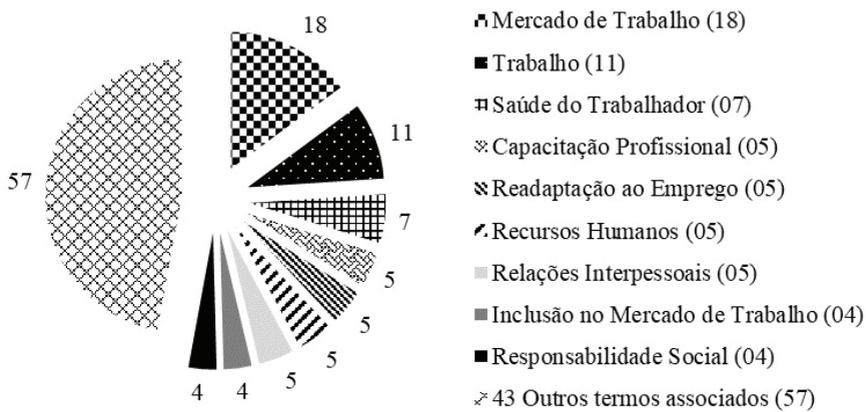
Os estudos em Administração, Engenharia de Produção e Economia privilegiam os processos inclusivos e suas consequências organizacionais, seja em termos de gestão propriamente dita ou dos processos que participam os sujeitos incluídos, são exemplos: “Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte”, de Assis e Carvalho-Freitas (2014); “Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo”, de Simonelli e Camarotto (2011); ou ainda, “Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro”, de Garcia e Maia (2014).

Verificamos também uma aproximação muito grande entre as discussões propostas no campo do Serviço Social e com aquelas concernentes à Saúde Pública referentes às pessoas com deficiência, com ações de promoção, proteção e cuidados à saúde, desde as políticas até a assistência e formação de recursos humanos, assim exemplificado: “Proteção social e pessoa com deficiência no Brasil”, de Costa, Marcelino e Uhr (2016); “Empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Santos (SP): mapeamento de políticas públicas e práticas institucionais”, de Lima e Jurd (2014); “O pacto pela saúde e a gestão da força de trabalho na Atenção Básica do SUS: um retrato da situação de alguns municípios no estado de São Paulo”, de Junqueira e demais autores (2011); e “Reforma psiquiátrica e inclusão social pelo trabalho”, de Rodrigues, Marinho e Amorim (2010).

Assim, de forma multiprofissional e interdisciplinar, e com o olhar voltado às coletividades, insere-se o campo da Saúde do Trabalhador neste contexto.

Para Gomez (2011, p. 29), os estudos assim focados contemplam as diferentes abordagens da Medicina que compõem o campo da Medicina do Trabalho e o da Saúde Ocupacional, fazendo, por vezes, com que haja “[...] a superação dialética das duas outras formas de pensamento e de práticas, algumas vezes rompendo com os modelos anteriores, e outras vezes contendo-os e ultrapassando-os”. Tal preocupação é expressa também nas principais palavras encontradas nos dados relativos a esse período, conforme demonstrado na Figura 9.

Figura 9: Principais palavras-chave no período de 2000 até os dias atuais



Fonte: elaborada pelos autores.

Em comparação aos períodos anteriormente descritos, mantém-se somente o termo “pessoas com deficiência”, agora mudando um pouco o seu enfoque aproximando-se das questões relativas aos processos inclusivos. Os conceitos relativos à inclusão, à inclusão social e à inclusão educacional evidenciam a mudança, tanto na orientação da pesquisa dos termos, quanto do foco dos estudos encontrados.

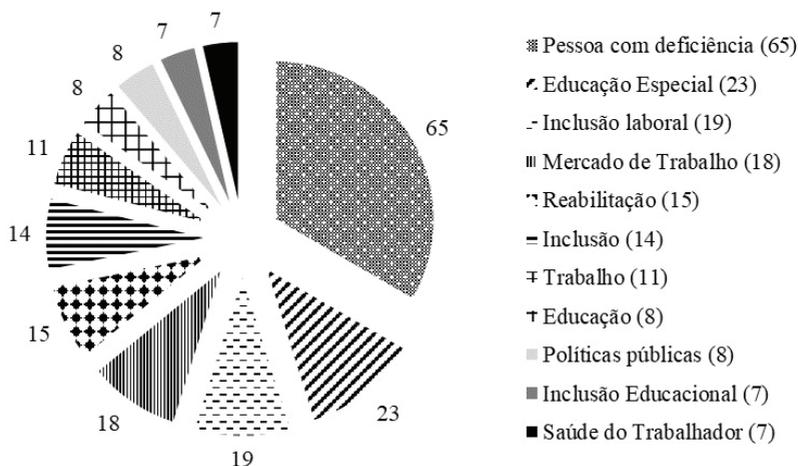
Pode-se dizer que a relação entre a educação inclusiva e a inclusão laboral é estreita. A educação inclusiva permite, desde a infância, o convívio entre as pessoas com deficiência e as demais. Isto restringe o preconceito e a discriminação e favorece a inclusão. A educação inclusiva também

estimula a pessoa com deficiência a lidar com outros indivíduos, aprimorando a relação que ela estabelecerá com a sociedade. (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015, p. 2552)

A respeito dessa relação, Freire (2008, p. 5) aponta que: “[...] a inclusão é um movimento educacional, mas também social e político que vem defender o direito de todos os indivíduos participarem, de uma forma consciente e responsável, na sociedade de que fazem parte, e de serem aceitos e respeitados naquilo que os diferencia dos outros”.

Novamente, apontamos que o termo “trabalho” se revela mais nas suas associações do que como a afirmação de um conceito, conforme demonstrado na Figura 10, a seguir:

Figura 10: Principais associações ao termo “trabalho” no período de 2000 até os dias atuais



Fonte: elaborada pelos autores.

A inclusão no trabalho deveria ser orientada também pelos pressupostos educacionais, sociais e políticos. No entanto, ainda se confunde trabalho com emprego, ou com ocupação, ou com profissão (CARMO, 2005; WOLECK, 2002), e não como um importante mediador de processos psicossociais. (BENDASSOLI, 2015; NARDI, 2006 WITCZAK; GUARESCHI, 2008)

CONCLUINDO A ESTÓRIA, SINTETIZANDO CONCEITOS, FAZENDO HISTÓRIA

Ao chegarmos ao final desta estória, gostaríamos de ressaltar alguns pontos que acreditamos que sejam relevantes frente à processualidade histórica delineada: a discussão sobre a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho.

A produção localizada nas bases virtuais de dados apresentou-nos peculiaridades importantes, que demonstram como a construção de conceitos – ou a sua utilização – não são fenômenos naturais, mas sim, resultantes de diferentes configurações sociais e das preocupações humanas envolvidas. Quando dizemos sociais e humanas, nos referimos às novas dimensões que o capital e a produção assumem com o passar do tempo, de como os campos do saber – científico e do senso comum – vão se apropriando dessas mudanças e transformando os seus focos de atenção e de como as pessoas comuns assumem essas modificações, em seu cotidiano.

O estudo das relações conceituais, como o propusemos, é enviesado mais pela produção científica do que qualquer outra das dimensões citadas, mas é representativa de uma forma peculiar de construção e incorporação de conceitos (como os conceitos de pessoas com deficiência e de inclusão) e práticas (do mundo do trabalho). A análise dos períodos sucessivos mostra-nos diferentes preocupações centralizadoras dos processos sociais envolvidos. Apresentamos, então, uma síntese de nossos achados.

A partir dos anos 1919, com a constituição da OIT, e nos 40 anos seguintes, temos a construção de um campo normativo e disciplinatório para as relações entre capital e trabalho. E uma dupla consideração é preciso ser feita: é inegável a preocupação com uma produção que gere cada vez mais lucratividade, ao mesmo tempo em que os direitos incipientes e essenciais aos trabalhadores vão se constituindo. De um lado, vemos que novas formas de gerenciamento se firmaram neste contexto, tanto quanto às novas tecnologias aplicadas à eficácia, eficiência e busca por maior lucratividade, nos processos de trabalho. Por outro lado, temos o início da construção de coletivos que discutem reivindicações por melhores condições de trabalho e promovem a constituição de mecanismos jurídicos e sociais mínimos.

Nessa lógica, o conceito de trabalho se estabelece como um direito social, perante o campo normativo e legal, e reforça-se a percepção de um dever e obrigação humana para o senso comum. Subentendida nesta perspectiva, os processos inclusivos estão no próprio direito ao trabalho e do dever a quem trabalha: todos podem e devem trabalhar. No entanto, o que observamos é que existe uma inegável comparação entre o trabalho realizado pelo “homem normal – o trabalhador por excelência” e aquele realizado por “crianças, menores de idade, mulheres e acidentados no trabalho – deficientes neste parâmetro”. Assim, as vivências de/no trabalho e a discussão sobre a saúde de quem o executa passam a ser normalizadas por um campo do saber: a Medicina do Trabalho.

Delimitamos o período de 1960 a 1979 como aquele em que o saber médico se impõe a outras formas de conhecimento científico e estabelece os parâmetros para a produção e de quem será selecionado para trabalhar. As outras ciências são colocadas (ou colocam-se?) como auxiliares e subsidiárias deste saber. A Medicina do Trabalho determinará as principais doenças e agravos ocupacionais, e a partir dessa perspectiva, considerar-se-á um organismo que executa funções produtivas. Logo, busca-se delimitar os trabalhadores como seres a serviço do capital – aqui, representando trabalho –, e tudo que não compuser essa lógica não será relevante.

Os estudos científicos realizados, dentro dessa perspectiva, objetivam também uma maior adequação dos seres humanos aos contextos produtivos e organizacionais, de uma forma pragmática e seletiva. Ressaltamos que é neste cenário que a pessoa com deficiência ganha visibilidade, mas a partir das disfunções percebidas e dos processos avaliativos necessários para o reestabelecimento de novos padrões e reenquadramento dos sujeitos adoecidos, acidentados ou com sua capacidade produtiva diminuída (por exemplo, mulheres grávidas e/ou idosos). A inclusão não é uma preocupação neste período, visto que as principais associações ao termo “deficiência” estão vinculadas à previdência e/ou seguridade e assistência social, aos padrões de normalidade, avaliação e conduta. O Estado do Bem-Estar deve suprir essa questão.

Nos anos 1980, com a falência desse modelo estatal de atenção plena às demandas da organização social do trabalho, alternativas precisaram ser criadas.

Ampliam-se, então, o foco das questões discutidas com a constituição das preocupações em torno da Saúde Ocupacional, vinculando novas perspectivas às relações entre produtividade organizacional e os processos de trabalho. O ser humano será considerado em dimensões que não se constituíam em preocupações até então, como os estudos em cultura organizacional demonstrarão. Mas, também entram neste processo de discussão as novas configurações sociais, atribuindo novos papéis aos que trabalham. Como já afirmamos, anteriormente, a preparação de profissionais em diferentes níveis para lidarem com os problemas voltados ao trabalho executados por pessoas com deficiência e/ou de aceitação destes nos ambientes organizacionais. Dessa forma, ainda são focadas as deficiências como sinônimos de limitações, por um lado e, por outro, temos as necessidades dos gerenciadores das tarefas (não dos trabalhadores com deficiência). Quando, em 1987, os bancos de dados apresentam o termo “inclusão” associado aos termos “pessoas com deficiência” e “trabalho”, tem-se exatamente esse foco.

A AIDS, como já demonstrado, serve como um exemplo importante nessa nova configuração. Pois a possibilidade de contrair um vírus que leva a uma doença sem cura define novos padrões, não só para sexualidade humana, mas obriga que conceitos mais amplos devam ser revisitados e outros produzidos. Abre-se espaço para que novos grupos, para que as minorias, para os que, até então, estavam colocados à margem, emergam, agora reivindicando fortemente os seus direitos. Os excluídos tomam papel importante na busca por processos inclusivos, em todos os níveis da vida social. Especialmente no contexto brasileiro, a criação de políticas públicas específicas, a partir dos anos 1990, consolida esta busca pelo reconhecimento de diferentes parcelas da população e por direitos específicos, que, aos poucos, irão se consolidando. A inclusão entra na pauta das discussões cotidianas, organizacionais e acadêmicas.

E, a partir dos anos 2000, paulatinamente, a Saúde do Trabalhador, em nosso país, assume um papel fundamental, na busca pelo estabelecimento de novos padrões de inclusão aos processos de trabalho. Pensada pelas coletividades, desde a prevenção e promoção da própria saúde de quem trabalha, até as necessidades específicas de cada grupo ali envolvido. Numa perspectiva multiprofissional e interdisciplinar, coloca as pessoas no centro dos processos

de saúde/sofrimento/adoecimento no trabalho, e pode, a partir daí, discutir diferentemente os próprios processos inclusivos. Incorporando à discussão acadêmica as vivências cotidianas, as diferentes experiências profissionais – de quem pesquisa e de quem executa um trabalho – e as dificuldades de se lidar com a diferença, com o déficit percebido e com as pessoas que os possuem em diferentes níveis. Não se trata de discutir somente processos organizacionais ou de como classificar os indivíduos e enquadrá-los nestes. Mas sim, da busca da construção de novos parâmetros de inserção plena das pessoas com deficiência ao trabalho, o que, para nós, é considerado como inclusão.

Fizemos História, contando a nossa estória. No entanto, ainda há muito o que se construir, problematizar, teorizar e discutir sobre essas questões, tanto que estamos fazendo isso, a partir deste capítulo e deste livro como um todo. Mas isso não basta: é preciso que a inclusão seja feita cotidianamente, que seja problematizada, em todas as nossas relações, que as teorias sejam transformadas em ações e, só então, as discussões produzirão os sentidos e os efeitos esperados: a superação plena da exclusão simbólica – a que, de fato, deve ser superada.

REFERÊNCIAS

ACCORSSI, A.; RAMMINGER, S. A integração da criança deficiente em classe regular. *Psico*, Porto Alegre, v. 29, n. 1, p. 109-124, 1998.

ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 241-254, 2006.

ASSIS, A. M.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. *Revista Eletrônica de Administração*, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 496-528, 2014.

BENDASSOLLI, P. F.; COLEHO-LIMA, F.; FERREIRA, I. M. *et al.* Estratégias utilizadas pelos trabalhadores para enfrentar o desemprego. *Revista Colombiana de Psicologia*, Bogotá, v. 24, n. 2, p. 347-362, 2015.

BENDASSOLLI, P. F.; PAIVA, J. C. M.; TORRES, C. C. Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiência. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 218-239, 2015.

BLACKMAN, J. A.; MURPH, J. R.; BALE, J. F. Risk of cytomegalovirus infection among educators and health care personnel serving disabled children. *The Pediatric Infectious Disease Journal*, [Buenos Aires], v. 6, n. 8, p. 725-729, 1987.

BORGES, J. W. P.; SOUZA, A. C. C.; MOREIRA, T. M. M. *et al.* Educação em saúde inclusiva: o enfermeiro como leitor de tecnologia educacional para um deficiente visual. *Cultura de los cuidados*, Valence, v. 20, n. 46, p. 146-156, 2016.

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. O mundo do trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (org.). *Psicologia, organizações e trabalho no brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 24-62.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2015.

BRASIL. Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011. Dispõe sobre a política nacional de segurança e saúde no trabalho - PNSST. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 8 nov. 2011.

BRASIL. Portaria nº 26, de 29 de dezembro de 1994. Classifica os cremes protetores como equipamento de proteção individual (EPI), com sua inclusão da norma regulamentadora - nr 6 da portaria nº 3.214/78 e demais providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 30 dez. 1994.

BRASIL. Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da trabalhadora. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 23 ago. 2012

CARMO, P. S. *A ideologia do trabalho*. 2. ed. Porto Alegre: Moderna, 2005.

CARVALHO, G. A saúde pública no Brasil. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 27, n. 1, p. 7-26, 2013.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Validação do inventário de concepções de deficiência em situações de trabalho (ICD-ST). *Psico USF*, Campinas, v. 17, n. 1, p. 33-42, 2012.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; TETTE, R. P. G.; OLIVEIRA, M. S. Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. *Estudos de Psicologia*, [Campinas], v. 19, n. 3, p. 217-226, 2014.

CLAUDET, P. T. Consideraciones generales en relacion a las actitudes de los funcionarios de la CCSS para con el trabajo. *Revista costarricense de ciencias médicas*, San José, v. 3, n. 1, p. 13-23, 1982.

COHEN, M. Behind the industrial facade of the sheltered workshop. *Rehabilitation record*, Bethesda, v. 9, n. 5, p. 1-4, 1968.

COSTA, N. R.; MARCELINO, M. A.; UHR, D. Proteção social e pessoa com deficiência no Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, São Paulo, v. 21, n. 10, p. 3037-3047, 2016.

- COSTA, V. B. Inclusão escolar na educação física: reflexões acerca da formação docente. *Motriz: Revista de Educação Física*, Rio Claro, v. 16, n. 4, p. 889-899, 2010.
- DAHL, H. W. Arrival of federal workmen's compensation standards. *Medical trial technique quarterly*, Chicago, v. 19, n. 1, p. 7-20, 1972.
- DETMERS, K. E. Jurisprudence et pratique administrative dans l'AI. *Therapeutische Umschau*, Bern, v. 36, n. 8, p. 746-750, 1979.
- DIJKSTRA, A. Turnover among new employees with physical and mental disabilities because of unsuccessful socialization in sheltered workshops. *International journal of rehabilitation research*, Hagerstown, v. 9, n. 2, p. 129-137, 1986.
- DISABILITY trends among Metropolitan employees. *Statistical Bulletin*, New York, n. 57, p. 9-12, 1976.
- EARLY, D. F. Sheltered groups in open industry: a new approach to training and to employment. *The Lancet*, Oxford, v. 1, n. 7921, p. 1370-1373, 1975.
- ELL, K. The role of social work in rehabilitating people with disabilities. *Annual review of rehabilitation*, New York, v. 4, p. 145-179, 1985.
- FENDELL, N. Adult education classes in sheltered workshop. *Rehabilitation record*, Bethesda, v. 9, n. 1, p. 18-19, 1968.
- FERREIRA, M. E. C. Educação para todos: utopia ou realidade? *Temas sobre desenvolvimento*, São Paulo, v. 16, n. 92, p. 257-272, 2008.
- FERREIRA, N. S. A. As pesquisas denominadas "estado da arte". *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 23, n. 79, p. 257-272, 2002.
- FIGUEIREDO, M. A. C.; COELHO, W. F. Atitudes frente à síndrome da imunodeficiência adquirida e o atendimento domiciliar do paciente: um estudo comparativo entre mães de portadores e não portadores do HIV. *Jornal brasileiro de doenças sexualmente transmissíveis*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 29-35, 1996.
- FINN, B. A. Affirmative action for handicapped workers--what the occupational health nurse should know. *Occupational Health Nursing*, Atlanta, v. 24, n. 9, p. 22-25, 1976.
- FONSECA, V. Integração como filosofia educacional. *Vivencia*, [São José], v. 15, p. 17-24, 1994.
- FREIRE, S. Um olhar sobre a inclusão. *Revista da Educação*, [s. l.], v. 16, n. 1, p. 5-20, 2008.
- GARCIA, V. G.; MAIA, A. G. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, Brasília, DF, v. 31, n. 2, p. 395-418, 2014.
- GOMEZ, C. M. Campo de saúde do trabalhador: trajetória, configuração e transformações. In: GOMEZ, C. M.; PENA, P. G. L.; MACHADO, J. M. H. (org.). *Saúde*

- do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011. p. 23-34.
- GORTZ, R. Les mini-taux d'incapacité. *Bulletin de l'Académie Nationale de Médecine*, Paris, v. 136, n. 5, p. 477-481, 1979.
- GRANT, H. E. Diagnostic patterns in disability Illinois and the nation. *Illinois medical journal*, Chicago, v. 149, n. 3, p. 230-234, 1976.
- GRECO, D. B. A epidemia da Aids: impacto social, científico, econômico e perspectivas. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 64, n. 22, p. 73-94, 2008.
- GREGORY, J. T. Medicine and disability: a broader view. *Journal of medical engineering & technology*, London, v. 2, n. 6, p. 305-307, 1978.
- HADLER, N. M. Criteria for screening workers for the establishment of disability. *Journal of occupational medicine and toxicology*, London, v. 28, n. 10, p. 940-945, 1986.
- HARO, U. I. D. *Reabilitação profissional: o limiar entre a inclusão e a exclusão: uma reflexão sobre o modelo convencional de reabilitação profissional*. Rio de Janeiro: [s. n.], 1998.
- HIROTA, O.; SPONCHIADO, M. A.; CAMARGO, M. L. P. L. *et al.* Integração escolar: grupos de apoio a pais de pessoas com deficiência mental. *Temas sobre desenvolvimento*, São Paulo, v. 43, n. 8, p. 29-33, 1999.
- JAMES, C. S. J. A. Revisão de critérios na admissão de pessoas com restrições médicas no Brasil. *Revista brasileira de medicina do trabalho*, Belo Horizonte, v. 14, n. 2, p. 162-170, 2014.
- JUNQUEIRA, V.; CORTIZO, C. T.; VIEIRA, N. P. *et al.* O Pacto pela saúde e a gestão da força de trabalho na atenção básica do SUS: um retrato da situação de alguns municípios no Estado de São Paulo. *Physis*, [Buenos Aires], v. 21, n. 2, p. 675-693, 2011.
- KARNES, M. B.; ZEHRBACH, R. R. Matching families and services. *The Exceptional Child*, Brisbane, v. 41, n. 8, p. 545-549, 1975.
- KERR, L. E. Physical examinations and industrial productivity. *Archives of environmental health*, Washington, D.C., v. 30, n. 4, p. 208-211, 1975.
- LE LOC'H, H.; SOMMER, M.; BLANC, C. *et al.* Etude des causes d'absentéisme et de la mortalité parmi le personnel d'électricité et gaz de France. *Cahiers de Sociologie et de Demographie Médicales*, Paris, v. 13, n. 4, p. 98-104, 1973.
- LEÃO, L. H. C. Psicologia do trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. *ECOS*, Chichester, v. 2, n. 2, p. 292-305, 2012.
- LIBERMAN, F.; SAMEA, M. Uma pesquisa do corpo em terapia ocupacional: o método danceability. *Terapia ocupacional*, São Paulo, v. 9, n. 3, p. 125-132, 1998.

- LIMA, L. B.; JURDI, A. P. S. Empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Santos/SP: mapeamento de políticas públicas e práticas institucionais. *Revista Brasileira de Educação Especial*, São Paulo, v. 20, n. 4, p. 513-524, 2014.
- LINO, M. V.; CUNHA, A. C. B. Uma questão de cotas?: como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, São João Del Rei, v. 3, n. 1, p. 65-74, 2008.
- LOCKMANN, K.; RAVERSINI, C. S. Saberes morais, psicológicos, médicos e pedagógicos e seus efeitos na inclusão escolar. In: THOMA, A. S.; HISLLESCHHEIM, B. (org.). *Políticas de inclusão: gerenciando riscos e governando às diferenças*. Santa Cruz do Sul: Ed. UNISC, 2011. p. 35-56.
- MACHADO, M. L. G. Deficiência mental: conduta familiar ambivalente no processo de inclusão profissional. *Temas sobre desenvolvimento*, São Paulo, v. 14, n. 83-84, p. 63-68, 2006.
- MAENO, M.; WÜNSCH FILHO, V. Reinserção no mercado de trabalho de ex-trabalhadores com LER/DORT de uma empresa eletrônica na região metropolitana de São Paulo. *Revista brasileira de saúde ocupacional*, São Paulo, v. 35, n. 121, p. 53-63, 2010.
- MARANO, V. P. *Medicina do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997.
- MARGALIT, M.; SCHUCHMAN, R. Vocational adjustment of EMR youth in a work-study program and a work program. *American Journal of Mental Deficiency*, Washington, D. C., v. 82, n. 6, p. 604-607, 1978.
- MARTÍNEZ, M. A.; COBO, M. J.; HERRERA-VIEDMA, E. Analyzing the scientific evolution of social work using Science Mapping. *Research on Social Work Practice*, Thousand Oaks, v. 25, n. 2, p. 257-277, 2015.
- MCEWEN, J. C. Working conditions with different types of disability. *Ergonomics*, London, v. 16, n. 5, p. 669-677, 1973.
- MCGREGOR, M. R. Social work with the sick and disabled in the community. *Medical Journal*, Toronto, v. 69, n. 444, p. 294-297, 1969.
- MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 25, p. 341-349, 1991.
- MENDES, R.; WAISSANN, W. Bases históricas da patologia do trabalho. In: MENDES, R. (org.). *Patologia do trabalho*. São Paulo: Atheneu, 2013. p. 3-48.
- MILNE, J. C. Coordinating agency relationships with a dental hygiene program. *Special care in dentistry*, Oxford, v. 4, n. 6, p. 274-285, 1984.
- MIRANDA, C. R. *Introdução à saúde no trabalho*. São Paulo: Atheneu, 1998.
- MORRIS, J. L.; MARTIN, A. S. Job enrichment and the mentally retarded worker. *International journal of rehabilitation research*, Hagerstown, v. 4, n. 2, p. 217-218, 1981.

MOSS, C. N. Rehabilitation and occupational medicine. *Journal of occupational medicine and toxicology*, London, v. 16, n. 2, p. 81-85, 1974.

MOTZER, E. J. Controlling unemployment compensation costs: good personnel administration. *Osteopathic Hospitals*, Arlington Heights, v. 20, n. 6, p. 14-17, 1976.

NARDI, H. C. Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2006.

NARDI, H. C. Saúde do trabalhador. In: CATTANI, A. D. (org.). *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 219-224.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, São Paulo, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015.

NIEBUHR, V. N.; BARNETT, S. E.; GARD, C. L. *et al.* Roles for Texas physicians in the implementation of education of handicapped act amendments. *Tex Med*, [s. l.], v. 86, n. 12, p. 58-63, 1990.

NOGUEIRA, D. P. Incorporação da saúde ocupacional à rede primária de saúde. *Revista de Saúde pública*, São Paulo, v. 18, n. 6, p. 495-509, 1984.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *História da OIT*. Brasília, DF: OIT, 2017. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>. Acesso em: 2 mar. 2018.

OSBORNE, N.; WILLIAMS, R. Reasons for staff turnover at a summer camp for mentally retarded children and adults. *Perceptual and motor skills research exchange*, Louisville, v. 54, n. 3, p. 1062-1062, 1982.

PAIVA, J. C. M.; BENDASSOLLI, P. F.; TORRES, C. C. Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiência. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 218-239, 2015.

PASSERINO, L. M.; PEREIRA, A. C. C. Educação, inclusão e trabalho: um debate necessário. *Educação & Realidade*, Porto Alegre, v. 39, n. 3, p. 831-846, 2014.

PECKHAM, R. A. Hiring policy: disability vs. workmen's compensation liability. *Journal of rehabilitation and assistive technologies engineering*, London, v. 34, n. 2, p. 27-28, 1968.

PELOSI, M. B.; NUNES, L. R. D'O. P. Caracterização dos professores itinerantes, suas ações na área de tecnologia assistiva e seu papel como agente de inclusão escolar. *Revista Brasileira de Educação Especial*, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 141-154, 2009.

PEREIRA-SILVA, N. L.; FURTADO, A. V. Inclusão no trabalho: a vivência das pessoas com deficiência intelectual. *Interação em psicologia*, Curitiba, v. 16, n. 1, p. 95-100, 2012.

PFEIFER, E. A. Formação profissional para surdos: resgatando uma história. *Psicologia Escolar e Educacional*, [s. l.], v. 3, n. 1, p. 87-96, 1999.

- PIRES, A. B. M.; BONFIM, D.; BIANCHI, L. C. A. P. Inclusão social da pessoa com síndrome de down: uma questão de profissionalização. *Arquivos de Ciências da Saúde*, São José do Rio Preto, v. 14, n. 4, p. 203-210, 2007.
- RODRIGUES, R. C.; MARINHO, T. P. C.; AMORIM, P. Reforma psiquiátrica e inclusão social pelo trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 1615-1625, 2010.
- ROSA, I. C.; ARANCIBIA, B. A. V.; SILVA, F. C. *et al.* Terapia ocupacional y educación inclusiva: aspectos relacionados al desempeño ocupacional de personas con discapacidad. *Revista chilena de terapia ocupacional*, Santiago, v. 14, n. 1, p. 123-131, 2014.
- ROSA, J. T. La integracion del self: capacidad de comprender y el dolor psiquico en ninos y adolescentes. *Mudanças*, [s. l.], v. 6, n. 9, p. 75-94, 1998.
- ROSEN, B. B.; SCHWARTZ, J. E. The physician and social insurance for railroad workers. *Industrial Medicine & Surgery*, Northbrook, v. 37, n. 2, p. 123-128, 1968.
- ROSENBERG, J. The relationship of types of post-high school education to occupation and economic independence of physically handicapped adults. *Rehabilitation record*, Bethesda, v. 39, n. 2, p. 45-49, 1978.
- ROSS, E. M. Rehabilitation and workmen's compensation. *Occupational Health Nursing*, Atlanta, v. 23, n. 1, p. 14-16, 1975.
- SCOCOZZA, L.; SONDERGÅRD, K. Hvorfor falder antallet af tilkendte invalidepensioner?. *Ugeskrift for Læger*, København, v. 137, n. 19, p. 1073-1079, 1975.
- SHANNON, P. D. Work-play theory and the occupational therapy process. *American Journal of Occupational Therapy*, Rockville, v. 26, n. 4, p. 169-172, 1972.
- SILVA, J. A.; BIANCHI, M. L. P. Cientometria: a métrica da ciência. *Paidéia*, Ribeirão Preto, v. 11, n. 21, p. 5-10, 2006.
- SILVER, E. J.; LUBIN, R. A.; SILVERMAN, W. P. Serving profoundly mentally retarded persons: staff attitudes and job satisfaction. *American Journal of Mental Deficiency*, Washington, D. C., v. 89, n. 3, p. 297-301, 1984.
- SILVA, M. P. M.; SÁ, E. D. Experiência Mineira. *Vivencia*, [São José], v. 16, p. 15-18, 1995.
- SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, J. A. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. *Gestão & Produção*, São Carlos, v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011.
- SIMONELLI, A. P.; RODRIGUES, D. S.; NAVAS, P. M. G. *et al.* Projeto ATO ? ação, trabalho e oportunidade: inclusão de pessoas com deficiência no trabalho? relato de experiência. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, São Carlos, v. 21, n. 1, p. 119-130, 2013.
- SNYDER, B.; KEEFE, K. The unmet needs of family caregivers for frail and disabled adults. *Social work in health care*, Binghamton, v. 10, n. 3, p. 1-14, 1985.

- STELMACH, M.; POSTMA, J.; GOLDSTEIN, S. *et al.* Selected factors influencing job satisfaction of attendants of physically disabled adults. *Rehabilitation literature*, Chicago, v. 42, n. 5-6, p. 130-137, 1981.
- SUZANO, J. C. C.; VIEIRA-SILVA, M.; BRIGHENTI, C. R. G. *et al.* A percepção dos gestores acerca do desempenho de trabalhadores com diferentes tipos de deficiência. *Interação em psicologia*, Curitiba, v. 18, n. 3, p. 239-250, 2014.
- TISSI, M. C. Deficiência e trabalho no setor informal: considerações sobre processos de inclusão e exclusão social. *Saúde e Sociedade*, São Paulo, v. 9, n. 1-2, p. 77-86, 2000.
- TISSI, M. C. Trabalho e inclusão social: depoimentos de pessoas com deficiência. *Revista de Terapia Ocupacional*, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 11-16, 1999.
- TREIER, P. Der arbeitsplatz des behinderten als soziales, ergonomisches und sicherheitstechnisches problem. *Rehabilitation*, Stuttg, v. 16, n. 1, p. 31-37, 1977.
- VENTURA, A. Qualquer coisa e melhor que coisa alguma. *Vivencia*, [Natal], v. 14, p. 18-19, 1994.
- WALLIMANN, I. Social insurance and the delivery of social services in France. *Social Science & Medicine*, Oxford, v. 23, n. 12, p. 1305-1317, 1986.
- WANDERER, A.; PEDROZA, R. L. S. A violência como tema transversal aos estudos sobre a deficiência: interconexões necessárias. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 178-195, 2015.
- WITCZAK, M. V. C.; GUARESCHI, P. A. Voltar à comunidade: buscando novos sentidos e significados a acidentados no trabalho. In: STREY, M. N.; TATIM, D. C. (org.). *Sobre ET's e dinossauros: construindo ensaios temáticos*. Passo Fundo: Ed. UPF, 2008.
- WOLECK, A. O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica. *Revista de Divulgação Técnico-Científica*, Florianópolis, v. 1, p. 33-39, 2002.
- ZUFALL, D. L. The exceptional person: approaches to integration. *Journal of School Health*, Oxford, v. 46, n. 3, p. 142-144, 1976.
- ZUPIC, I.; ČATER, T. Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods*, Thousand Oaks, v. 18, n. 3, p. 429-472, 2015.

DIREITOS, POLÍTICAS SOCIAIS E A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO

CRISTIANE DAVINA REDIN FREITAS

INTRODUÇÃO

O tema da inclusão no trabalho de pessoas com deficiência vem sendo discutido na sociedade brasileira desde a década de 1980, na tentativa de se garantir que este grupo também tenha respeitados seus direitos sociais básicos expressos em importantes documentos legais e normativos. Assim, uma vez reconhecido que essas pessoas pertencem a uma minoria em desvantagem dentro da sociedade, surgem deliberações voltadas a favorecer sujeitos em condições especiais como as políticas públicas, criadas com o intuito de assegurar condições efetivas de promoção material e inserção no espaço social, embasadas na percepção da insuficiência das demais legislações de caráter universalistas, que não contemplam as peculiaridades dessas pessoas. Nos decretos e leis voltados à população com deficiência, está presente a análise das ações concretas que devem ser executadas pela sociedade para se efetivar

o processo de inclusão dessas pessoas. A implementação dessas políticas ocorre por meio de mecanismos variados, entre os quais a definição de cotas para reserva de vagas no mercado formal de trabalho. (ARAUJO; SCHMIDT, 2006; RIBEIRO; CORDEIRO, 2009)

No âmbito trabalhista, o Brasil possui uma legislação relativamente ampla que garante às pessoas com deficiência o acesso ao trabalho. A Constituição Brasileira de 1988, o Decreto nº 3.298/1999 e a Lei nº 13.146/2015 são os principais documentos que regulamentam a destinação do número de vagas e a viabilidade de mecanismos sociais e governamentais para inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, tanto no setor público como no privado.

O presente capítulo propõe-se a apresentar os direitos e políticas específicas que constam nos documentos oficiais da legislação brasileira destinados aos que possuem necessidades especiais. Após esse esclarecimento, pretende-se discutir, a partir de estudos e pesquisas recentes, como a referida legislação tem sido empregada pelos diversos setores da sociedade, principalmente no âmbito trabalhista.

Pode-se verificar que a efetivação das políticas para pessoas com deficiência tem sido limitada por parte de instituições de diversas áreas. Estas recorrem a uma variada soma de estratégias para postergar ou mesmo não cumprir, por exemplo, a reserva de vagas. Esse fato permite inferir que a precariedade da inclusão tem estreita relação com a fragilidade institucional que caracteriza a dinâmica política e social do país. Nesse sentido, existe um risco real de comprometimento parcial ou integral dos objetivos propostos pelas políticas públicas que não pode ser negligenciado. (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009) Embora o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho seja apenas um dos aspectos do processo de inclusão, essa conquista pode proporcioná-las condições para a satisfação de suas necessidades básicas, a valorização de si mesmas e o desenvolvimento de suas potencialidades. (ARAUJO; SCHMIDT, 2006)

DIREITOS E POLÍTICAS SOCIAIS

Antes de abordar especificamente os Direitos e Políticas de Inclusão da Pessoa com Deficiência, torna-se fundamental tratar dessas questões de forma mais

genérica. Inicia-se este tópico com uma breve menção à Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a qual menciona, de maneira ampla e abrangente, a universalidade de direitos em relação a todos os seres humanos, considerados “livres e iguais em dignidade e direitos” (artigo 1). Desse modo, a declaração não se refere às pessoas levando em consideração qualquer tipo de distinção e/ou condição, mas sim reconhecendo sua igualdade perante a Lei (artigos 2 e 6). Da mesma maneira, ela é imperativa em dois sentidos: posiciona-se contra qualquer tipo de discriminação e defende a garantia de proteção social aos indivíduos (artigo 7).

Quanto ao trabalho, a declaração também compreende a igualdade das pessoas ao assegurar: “direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego”. Além disso, preconiza a paridade salarial e uma vida digna. Neste artigo, verifica-se que mesmo que sejam necessários meios para garantir a dignidade humana, o Estado deve provê-la por meio das proteções sociais (artigo 23).

Na Constituição Brasileira de 1988, os direitos sociais são descritos desta maneira: “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”. (BRASIL, 1988, p. 7) Esses têm por objetivo garantir aos indivíduos condições materiais tidas como imprescindíveis para o pleno gozo dos privilégios de todos os cidadãos. Além do mencionado, constam, ainda, as legislações voltadas aos trabalhadores urbanos e rurais referentes ao salário-mínimo, seguro-desemprego, condições de trabalho e do portador de deficiência etc. Numa visão mais geral, podemos dizer que direitos sociais são tudo o que é de responsabilidade da República Federativa para “[...] reduzir as desigualdades sociais e regionais”. (BRASIL, 1988, p. 5)

Alguns autores, como Bobbio, Mateucci e Pasquino (1998) referem-se a tais direitos como princípios enunciados numa Constituição que implicam um comportamento ativo do Estado, na garantia de estabilidade aos cidadãos. O que se observa é que os direitos estão colocados de forma ampla, abstrata e sem alusão à sua aplicabilidade, situação análoga ao que ocorre na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Entretanto, há uma preocupação dos Estados

em legitimá-los sob a forma de leis, decretos, portarias, instruções normativas etc. Assim, os governantes eleitos para administrar o país, os estados e os municípios criam políticas sociais para assegurar à população a garantia desses direitos. Desse modo, as referidas políticas passam a ser, portanto, intervenções práticas na sociedade. (COUTO, 2008)

Os direitos e políticas sociais, em grande parte da literatura, são explicitados enquanto sinônimos, sem que haja uma diferenciação entre eles ou um esclarecimento de suas semelhanças e diferenças. Porém, embora estejam intimamente ligados, para alguns autores, é necessário que sejam apontadas algumas distinções significativas entre essas duas categorias distintas entre si, inclusive de leis no que se refere à assistência à população.

A contradição na questão das políticas sociais está presente na flexibilização de sua implantação ou não. Nesse sentido, elas podem ser constituídas ora como mecanismos de manutenção da força de trabalho, ora como conquistas dos trabalhadores, ora como arranjos do bloco no poder ou grupo governante, ora como doação das elites dominantes, ora como instrumento de garantia do aumento da riqueza ou dos direitos do cidadão. Muitas vezes, são mostradas como favores concedidos à população e implantadas em certos regimes eleitorais para conquistar votos ou prestigiar certos grupos políticos. O caráter assistencialista que os poderes dominantes impõem às referidas políticas vem ao encontro das exigências do capital, que tira do Estado o dever de assegurar uma proteção efetiva à população. (FALEIROS, 2007)

Pode-se concluir que a relação existente entre os direitos e as políticas sociais está na materialidade que as políticas dão aos direitos. Entretanto, percebe-se a lacuna entre eles, pois os direitos – incluem-se os humanos – são apresentados nas constituições como essenciais para a cidadania e dignidade da pessoa humana, mas estão especificados de forma ampla e abstrata, ficando a cargo dos governantes eleitos a concretização destes sob a forma de políticas públicas. Outra variante dessa questão diz respeito às possibilidades econômicas de cada país; como analisa Couto (2008, p. 48): “Essa vinculação da dependência das condições econômicas têm sido a principal causa dos problemas de viabilização dos direitos sociais que, não raro, são entendidos apenas como produto de um processo político, sem expressão no terreno da

materialidade das políticas sociais”. Como assinalam Cruz e Guareschi (2009), o termo “público” ligado à política não diz respeito somente ao Estado, mas ao fato de as políticas abrangerem interesses coletivos, públicos que, mesmo sendo reguladas pelo Estado, também devem ser controladas pelos cidadãos, pois esses são seus principais usuários.

DIREITOS E POLÍTICAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Após o entendimento das noções de direitos e políticas sociais, pretende-se, nesta seção, apresentar o que traz a legislação vigente sobre os direitos das pessoas com deficiência, com ênfase nas questões relativas ao trabalho. Na tentativa de mostrar o conteúdo das leis de maneira didática, dividimos este item em dois subtítulos: acesso ao trabalho; habilitação e reabilitação. Ressaltamos que as referidas leis não são mencionadas conforme sua ordem cronológica, mas de acordo com os itens anteriormente enunciados, para melhor compreensão de sua abrangência. No tópico que segue, são tecidas algumas considerações sobre a realidade da inclusão na sociedade brasileira.

ACESSO AO TRABALHO

Um dos aspectos de maior ênfase nas legislações referentes às pessoas com deficiência é a inclusão no trabalho. Nesse sentido, os direitos sociais constitucionais garantem que não haja discriminações no “[...] tocante aos salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. (BRASIL, 1988) De maneira semelhante, o Decreto nº 3.298/1999 tem como objetivo integrar essas pessoas aos serviços da comunidade e órgãos públicos. Além disso, o decreto também se propõe a endossar a formação de recursos humanos para atendimento da pessoa com deficiência e a assegurar que os programas de prevenção e atenção especializados sejam eficazes.

De forma específica, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência nº 13.146/2015, mais conhecida como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, traz em seus artigos 34 e 35 o reconhecimento do direito ao trabalho em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Nessa afirmação, observa-se

que existe a possibilidade de escolha de uma função ou cargo que esteja de acordo com a vontade e necessidades do candidato, e que esse posto seja inclusivo. Além disso, os referidos artigos (BRASIL, 2015) enfatizam os direitos da pessoa com deficiência no que concerne: 1) garantia de que a inserção no trabalho esteja em igualdade de condições em relação às demais pessoas, o que inclui oportunidades iguais, tanto em termos de salário como em condições de trabalho, além de reparações de injustiças e proteção contra assédio no trabalho; 2) proibição de discriminações em qualquer etapa da inserção ou permanência no trabalho, além de garantir condições seguras para a realização do mesmo; 3) promoção de oportunidades de emprego, trabalho autônomo e ascensão profissional, bem como assistência na procura, obtenção, manutenção do emprego e também nos casos de retorno ao emprego; 4) incentivo do empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio; 5) oportunidade de acesso a empregos no setor público e no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas; 6) garantir que as adaptações de acessibilidade sejam realizadas no local de trabalho; 7) direito à participação de cursos de formação e capacitação, treinamentos, educação continuada e ascensão profissional, em termos de planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais em igualdade de oportunidades com os demais empregados; e 8) promoção da reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho. Além disso, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015) reforça os aspectos mencionados no Decreto nº 3.298/1999 no que se refere à colocação competitiva, desde que sejam atendidas as regras de acessibilidade, adaptações no ambiente de trabalho e recursos eventualmente necessários.

O decreto considera o ingresso no trabalho como sendo a incorporação da pessoa com deficiência no mercado com um regime específico. A inserção do trabalhador deve ocorrer por colocação competitiva, em processo de contratação regular conforme a legislação previdenciária e pode utilizar ou não características específicas, que se referem à flexibilização em termos de horários, salário, ambiente de trabalho etc. Há também a colocação seletiva, que depende da adoção de apoios a esse tipo de contratação, como, por exemplo, o auxílio de terceiros com intuito de apoiar a pessoa com deficiência a compensar

possíveis dificuldades apresentadas e oportunizá-las a potencializar suas capacidades. Há também no Decreto n° 3.298/1999 o incentivo da promoção por conta própria, que significa dar estímulo à organização em cooperativas ou economia familiar, em casos de trabalho autônomo, que vise sua emancipação econômica e social.

As legislações alusivas ao acesso ao trabalho das pessoas com deficiência foram redigidas posteriormente à colocação do número de vagas destinadas nos locais de trabalho. Desse modo, a Lei n° 8.213/1991 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social no artigo 39 e o Decreto n° 3.298/1999 já referido anteriormente, em seu artigo 36 declara que a empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa com deficiência habilitada. A proporção específica exigida é de que a empresa com até 200 empregados deve inserir até dois por cento de vagas para pessoa com deficiência; a empresa com 500 empregados, 3%; a empresa com 501 a 1 mil empregados, 4%; ou com mais de 1 mil empregados, 5%. De modo a facilitar a compreensão, dispomos esses dados na tabela a seguir.

Tabela 1: Porcentagem do número de vagas destinada à pessoa com deficiência em relação ao número de funcionários da empresa

Empresa em relação ao número de funcionários	Vagas destinadas à pessoa com deficiência
Até 200 empregados	De 2% a 5%
500 empregados	Mínimo 3%
De 501 a 1000 empregados	Mínimo 5%
Mais de 1000 empregados	Mínimo 5%

Fonte: adaptada de Brasil (1999).

O mesmo decreto determina que a pessoa com deficiência é considerada habilitada a ocupar um cargo de trabalho a partir da conclusão de curso de educação profissional básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior que tenha certificação expedida por uma instituição de ensino credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente. Também estão incluídas as

pessoas que possuem certificação de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Nos artigos 37, 39 e 41, ressalta-se o direito de inscrição em concurso público, no qual as atribuições do cargo estejam compatíveis com o tipo de deficiência. Além disso, também está prevista a reserva de 5% das vagas do concurso público, em razão da necessária igualdade de condições. Os artigos supracitados também demonstram como deve ocorrer o processo de realização de concurso com reserva de vagas à pessoa com deficiência, e como as informações necessárias à candidatura devem ser descritas para que fiquem claras. Sobre a realização de concurso público, estão garantidas as condições de acessibilidade e apoio de modo a possibilitar a tão enfatizada igualdade de condições com demais candidatos. (BRASIL, 1999)

HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO

Dois aspectos de bastante relevância nas legislações referentes à pessoa com deficiência dizem respeito à habilitação, brevemente abordada no item anterior, e a reabilitação profissional. Esses temas estão presentes na Lei nº 8.213/1991 e na Lei nº 13.146/2015. No artigo 89 da Lei mais antiga (BRASIL, 1991), os fatores mencionados nesta seção têm como objetivo proporcionar maneiras para que o trabalhador incapacitado e a pessoa com deficiência possam ter uma inserção ou reinserção no mercado de trabalho por meio de uma reeducação e readaptação profissional. De forma mais específica, a habilitação refere-se ao processo de aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões em um nível suficiente que possibilite o ingresso das pessoas com deficiência no trabalho. (BRASIL, 2015) A reabilitação compreende a disponibilização de aparelhos de mobilidade que atenuem dificuldades na locomoção. A Lei nº 13.146/2015 também prevê a reparação ou substituição desses materiais e o transporte de acidentados do trabalho quando necessário. A Previdência Social fica responsabilizada de acompanhar essas situações e emitir um certificado sempre que ocorra a conclusão do processo de habilitação e reabilitação profissional. (BRASIL, 1991)

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015) afirma a obrigação do poder público em oferecer serviços e programas eficazes para que a pessoa com deficiência possa ingressar ou retornar ao local de trabalho, de acordo com sua vontade e interesse. O estatuto reforça a necessidade do trabalho de equipe multidisciplinar e a plena acessibilidade, de acordo com os diferentes tipos de deficiência, bem como serviços que devem ser oferecidos pelo empregador. Esses aspectos devem oportunizar que a pessoa com deficiência possa estar capacitada em qualquer circunstância, seja na inserção, reinserção, manutenção e progressão no trabalho.

Depois de observar a vasta legislação, tanto na forma Constitucional como por meio de Decretos que sugerem a criação de políticas públicas e impõem uma série de prescrições a serem obedecidas para oferecer melhores condições de acessibilidade à pessoa com deficiência, pergunta-se o inevitável: essas determinações estão sendo colocadas em prática?

CONSIDERAÇÕES ACERCA DA REALIDADE DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Nesta seção, discutem-se alguns aspectos referentes à legislação explicitada no item anterior, assim como é apresentado um breve panorama da realidade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. O cenário demonstrado possibilitará avaliar se as determinações legais têm tido efeitos significativos na inclusão e igualdade de condições, tão preconizadas na forma da lei.

As políticas de inclusão social têm como intuito favorecer minorias que se encontram em desvantagem na sociedade assim como visam garantir condições mais efetivas de inserção no espaço social e no âmbito do trabalho. Isso ocorre porque as legislações de caráter universal são insuficientes na oferta de recursos para populações específicas. Isso significa que, na sociedade brasileira, a diversidade de situações em que vive a população não está contemplada na Constituição e, para tanto, é necessária a construção de emendas e estatutos para os diferentes grupos que fogem à normalidade considerada nas leis (não possuir deficiências, ter condições de renda, habitação e emprego). Assim, as

políticas públicas específicas são criadas por mecanismos variados, dentre os quais a definição de cotas. A partir dessas considerações, a noção de igualdade de condições torna-se ininteligível, pois, se as pessoas com deficiência fossem “igualmente” inseridas em qualquer âmbito da sociedade brasileira, não haveria a necessidade da criação de leis e decretos que determinem a inclusão.

Também é possível fazer uma alusão às definições de deficiência presentes nos decretos já mencionados. Sasaki (2003) assinala que a maneira pela qual se expressam determinadas formas de linguagem revela conotações de discriminação. Ao se enfatizar a questão da deficiência no termo, já se estabelece aí uma diferença em relação às “demais pessoas”, o que impossibilita uma noção de “igualdade de condições”, expressão presente de forma recorrente nas legislações. Desse modo, a “pessoa com deficiência”, ao necessitar de um termo que lhe caracterize e uma legislação específica que lhe garanta apoio e acessibilidade, está em situação de diferença e não de igualdade. Entende-se que a ideia constitucional quer garantir que estejam asseguradas todas as condições para essas pessoas, de forma que tenham oportunidades semelhantes às demais para usufruir os mesmos direitos em termos de cidadania. A questão que se coloca é: mesmo se esses aspectos fossem de fato garantidos – o que não representa a realidade brasileira –, as pessoas com deficiência estariam em igualdade de condições?

Além disso, em nome da “igualdade”, muitos teóricos defendem que a inclusão ocorra de forma simplista, sem levar em conta certas necessidades – garantidas pela Constituição – que poderiam contribuir para uma ampliação das possibilidades e capacidades da pessoa com deficiência. A inclusão de “fachada” serve de argumento a várias instituições que não se comprometem a oferecer as condições de acessibilidade e apoio para absorver as pessoas com deficiência em seu corpo de funcionários, como vemos na discussão realizada logo a seguir.

A questão da acessibilidade, ou mesmo a reserva de cotas no mercado formal de trabalho, já denota uma diferença. E, mesmo havendo uma política nacional de cotas empregatícias para portadores de deficiência, sua implantação não se deu de forma imediata. Como vimos anteriormente, essa situação só foi regulamentada a partir de 1999, por meio do Decreto nº 3.298/1999,

que conferiu operacionalidade à norma legal e sofreu adequações nas regras processuais, posteriormente. Destaca-se o Decreto n° 5.296/2004 que especificou critérios técnicos mais rigorosos de qualificação da deficiência para fins de preenchimento das vagas de trabalho, de forma a restringi-las às pessoas realmente necessitadas de amparo legal no acesso à ocupação produtiva.

A aplicação da Lei de Cotas tem demonstrado resultados pouco expressivos, levando-se em conta os 20 anos de sua entrada em vigor. Provavelmente, a reduzida eficácia da lei esteja relacionada à fragilidade institucional que caracteriza a dinâmica política e social do país. Essa debilidade favorece o comportamento negligente de algumas instituições, principalmente as com maiores capacidades de mobilizar recursos econômicos, políticos, simbólicos. (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009)

A pesquisa de Ribeiro e Carneiro (2009) demonstrou que grande parte das empresas de Belo Horizonte (MG) não tem seguido a Lei de Cotas à risca. O estudo dos referidos autores consistiu em analisar a atuação do Ministério Público do Trabalho na fiscalização das empresas, no tocante à sua obrigação em empregar pessoas com deficiência e, portanto, cumprir a prescrição legal. Tal pesquisa abrangeu os processos de autuação promovidos na circunscrição do Ministério Público de Belo Horizonte, nos quais houve descumprimento da lei, e debruçou-se sobre as estratégias defensivas utilizadas pelas empresas autuadas que, mesmo sob fiscalização, relutam em contratar portadores de deficiência de acordo com a prescrição do sistema de cotas. De uma maneira geral, das empresas analisadas, apenas 1.572 das 4.982 vagas haviam sido preenchidas, representando 31,6% do total. Embora se observe um déficit de contratação inclusiva, em todas as faixas consideradas pela Lei de Cotas, o déficit revela-se mais expressivo para as empresas com mais de 1 mil empregados, nas quais se alcança 70,0% do total. Observa-se esse aspecto a seguir:

Trata-se de resultado até certo ponto esperado, tendo em vista o índice mais elevado que é utilizado no cálculo da cota – 5% do total de empregados – das empresas inscritas nessa faixa. Não deixa de ser surpreendente, no entanto, a situação observada para as empresas inscritas na faixa de 100 a 200 empregados. Apesar de suas cotas representarem tão somente 2% do número de empregados, o déficit de contratações de tais

empresas corresponde a 50,0% do total – valor que não difere em muito daquele que diz respeito às empresas com mais de 1.000 empregados. Esse resultado é um indicador eloquente da resistência das empresas, de um modo geral, quanto à contratação de portadores de deficiência. (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009, p. 554)

Ainda conforme a referida pesquisa, no período que vai de 2000 ao final de 2004, sob vigência das regras estabelecidas pelo Decreto nº 3.298/1999, as contratações alcançaram 294 trabalhadores, ou 38% do total. Outras 300 contratações, representando 38,8% do total, ocorreram no período posterior a 2004, sob a vigência da nova regulamentação introduzida pelo Decreto nº 5.296/2004. Pode-se afirmar que, das contratações das pessoas com deficiência correspondentes ao processo de realização da pesquisa, menos de 40% do total referem-se a pessoas que dependiam efetivamente da utilização das cotas asseguradas pela lei para sua inserção no mercado de trabalho. Verificou-se que, das empresas examinadas, apenas seis passaram a atingir de forma plena as respectivas cotas e 24 empresas continuavam descumprindo o imperativo legal. A parcela restante situava-se numa posição intermediária, preenchendo apenas parcialmente o quantitativo de vagas prescrito pela lei, em Belo Horizonte (MG). Os autores concluíram que, mesmo as empresas tendo firmado compromissos de regularização da situação, elas continuam relutando em contratar pessoas com deficiência. Assim, cumprem a norma legal de forma parcial e de fachada, adotando mecanismos que visam retardar a absorção dessas pessoas e minimizar o número de contratações. Essas estratégias, apontadas por Ribeiro e Carneiro (2009) são vistas adiante.

A pesquisa de Brumer, Pavei e Mocelin (2004) procurou averiguar perspectivas de inclusão social de pessoas com deficiência visual nos âmbitos cultural, econômico e político na cidade de Porto Alegre e no estado do Rio Grande do Sul. Em relação às questões de inclusão no trabalho, os autores encontraram que, por meio de um levantamento realizado pela Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social que coordena o Sistema Público de Emprego do estado do Rio Grande do Sul, entre janeiro e maio de 2002, nas 31 agências da fundação no estado, foram disponibilizadas 1.814 vagas para pessoas com

deficiência, para as quais havia 506 inscritos, sendo contratados apenas 290 trabalhadores. Em Porto Alegre (RS), em maio do mesmo ano, foram disponibilizadas 276 vagas, havendo 47 inscritos e 17 colocados. O levantamento analisado chama a atenção para o fato de que, a nível estadual, existia um número maior de vagas do que o número de inscritos. Era de se esperar, portanto, que todas as oportunidades destinadas à inclusão fossem preenchidas. A conclusão a que os autores chegaram foi de que, por um lado, os candidatos não tinham a qualificação necessária e, por outro, que os cargos ofertados referiam-se a atividades nas quais as pessoas com deficiência não possuíam as aptidões exigidas para se candidatar.

Em Porto Alegre (RS), observou-se situação semelhante, pois o número de vagas também superou o número de inscritos. Essa grande oferta de ocupações poderia ser explicada pela ocasião da vigência do Decreto nº 3.298/1999 que trouxe à tona a discussão da Lei de Cotas nas empresas. Porém, a referida pesquisa demonstrou que foram abertas vagas que não eram adequadas às habilidades destas pessoas. Essa razão acabou por se tornar uma justificativa para não contratar pessoas com deficiência, de um modo geral. Outra questão trazida foi que, muitas vezes, as funções destinadas, estavam aquém da formação dos candidatos, o que torna comum o fato de que profissionais qualificados e até com nível superior de ensino estejam inseridos em funções de qualificação mais baixa do que sua formação.

Na cidade de Curitiba (PR), Araujo e Schmidt (2006) realizaram uma pesquisa com 30 empresas do setor privado de diferentes ramos de atividades, com mais de 100 funcionários, e com 10 instituições educacionais que atendiam adolescentes e adultos com deficiência. O intuito do estudo foi o de verificar quais práticas vêm sendo adotadas para sua inclusão no mercado de trabalho e quais são as eventuais dificuldades encontradas nesse processo. Os resultados encontrados demonstraram que, das 30 empresas pesquisadas, apenas quatro delas (13% da amostra) cumpriam a Lei de Cotas. Também foi possível observar que, quanto maior o número de funcionários, maior o número de vagas não preenchidas. Além disso, em grande parte das empresas investigadas (56% delas), os cargos ocupados por pessoas com deficiência eram operacionais. Todas as entidades participantes afirmaram ter

dificuldades para contratar e apontaram, com maior ênfase, que os obstáculos estavam relacionados ao candidato: 30% das respostas fizeram alusão à baixa escolaridade, 16% à qualificação profissional ruim e 6% fizeram menção a possíveis problemas de conduta. Por outro lado, na referida pesquisa realizada em Curitiba (PR), 25% das instituições afirmaram existir pouca oferta de pessoas com deficiência disponíveis para contratação no mercado, declaração que se contradiz com a taxa de desemprego encontrada entre essas pessoas. De modo geral, os dados apresentados na pesquisa de Araujo e Schmidt (2006) mostraram que a maioria das empresas entrevistadas não consegue cumprir a Lei de Cotas, mesmo realizando essas contratações devido à pressão exercida pela lei. A justificativa apresentada para a não contratação é a baixa escolarização, já que o ensino fundamental completo trata-se de uma exigência mínima declarada.

Quanto às instituições educacionais, também investigadas por Araujo e Schmidt (2006), verificou-se que poucas delas oferecem uma escolarização aos alunos com deficiência de forma a capacitá-los ao ingresso no mercado de trabalho. Essas escolas concentram-se, em sua maioria, no desenvolvimento de habilidades básicas para o trabalho ou em capacitação profissional diferente da exigida pelo mercado de trabalho. Nesse sentido, a pesquisa evidenciou uma contradição: se as empresas determinam a necessidade de ao menos oito anos de estudos, para contratação de funcionários e se as instituições educacionais que atendem a pessoas com deficiência não oferecem esse serviço, certamente tal nível só poderia ser atingido por aqueles que tivessem frequentado o ensino regular. Verifica-se nesse fato uma distinção na escolha das pessoas com deficiência a serem contratadas, possivelmente, sendo selecionadas aquelas que apresentam deficiências leves e, portanto, têm menores dificuldades e maiores possibilidades de atingirem o nível exigido.

Da mesma maneira, essas pessoas demandam menos custos às empresas no que se refere à adaptação do ambiente e capacitação, já que elas podem participar de programas dirigidos aos demais funcionários. Considerando as pessoas com deficiência mais graves, observa-se que elas ficam excluídas, tanto do processo educacional, pois a escolarização regular ainda não está devidamente preparada para incluí-las (MENDES, 2004), quanto do mercado de trabalho,

que devido à imposição de algumas exigências, não absorve essas pessoas. Dando continuidade à discussão, Araujo e Schmidt (2006, p. 252) concluem:

Diante dessa realidade, apresenta-se um impasse importante. As empresas não buscam o apoio das instituições especializadas para busca de candidatos potenciais para suas vagas e as instituições não oferecem serviços de apoio às contratações que justifiquem um interesse maior por parte das empresas. Possivelmente, a falta de mão de obra disponível relatada pelas empresas tenha relação com esse impasse, já que a falta de um contato maior entre as duas partes favorece essa impressão por parte do empresariado. O que os dados mostram, porém, é que as instituições especializadas e as empresas ainda encontram muitas dificuldades em estabelecer um diálogo produtivo que favoreça de fato a [pessoa com deficiência]. Por um lado, empresas apontam para a baixa escolaridade, a falta de qualificação e a insuficiência de [pessoas com deficiência] disponíveis e qualificadas para a ocupação dos postos exigidos pela Lei de Cotas; por outro, instituições reclamam da falta de tolerância, solidariedade e paciência das empresas para com a [pessoa com deficiência].

Em um artigo sobre os “portadores de deficiência física” – termo originalmente utilizado – no Brasil, observa-se o depoimento de João Baptista Cintra Ribas, coordenador na época do programa de empregabilidade de pessoas com deficiência do Serasa S/A. Para Ribas, se as vagas para essas pessoas estão sendo criadas devido às pressões e ameaças de autuação da fiscalização do Ministério do Trabalho, as contratações estão à beira de um fracasso. (MATTAR, 2002) O ideal, nessa situação, seria contar com empresas socialmente responsáveis que ofertam vagas de emprego, com o intuito de desenvolver seus funcionários profissionalmente com deficiência e mantê-los na empresa. Mattar (2002) conclui seu manuscrito com o relato de Eugênia Fávero, procuradora da República do Ministério Público de São Paulo. Para a procuradora, a resistência em contratar pessoas com deficiência está ligada a questões de preconceito, falta de disposição em arcar com os custos de acessibilidade e modificações que exigem a adaptação do local de trabalho. Contudo, ela acredita que à medida que ocorre a desmistificação da inclusão dessas pessoas e que estas forem assumindo postos de trabalho, a resistência irá diminuir. Apesar de não ser uma situação

agradável, Fávero (MATTAR, 2002) considera que a reserva de vagas pode ser uma oportunidade às pessoas com deficiência para demonstrarem, no exercício do cargo, suas aptidões e limitações. Contudo, sem os mecanismos de indução, como a Lei de Cotas, dificilmente elas terão acesso ao mercado formal, já que há a opção por parte das empresas de contratar candidatos sem deficiência quando do preenchimento das vagas ocupacionais disponíveis.

Pode-se constatar, por meio de exemplos práticos, o que anteriormente já havia sido mencionado: que a existência de norma jurídica reservando vagas empregatícias para pessoas com deficiência não é suficiente para assegurar-lhes oportunidades efetivas de trabalho. As regras expressas em lei não tornam sua aplicação automática e essa situação não se modifica em se tratando da reserva de cotas. Inclui-se nessa questão o fato de que, do ponto de vista econômico, a contratação de pessoas com deficiência não interessa às empresas. Isso ocorre porque essas pessoas são vistas no setor empresarial de forma preterida em termos de qualidade, além do fato de que suas necessidades especiais podem exigir adequações de acessibilidade, significando custos que não contribuem para ganhos de produtividade ou de produção. Sendo a contratação de pessoas com deficiência determinada pelo imperativo legal, é factível que as empresas encontrem formas de contornar tal exigência ou de minimizar seus efeitos, aproveitando-se das possíveis brechas encontradas no detalhamento operacional (ou falta dele).

Nesse sentido, verifica-se por parte das organizações impelidas a incluir pessoas com deficiência uma série de estratégias utilizadas com o intuito de justificar o não cumprimento, ou cumprimento parcial da política de cotas ou de retardar sua efetiva aplicação. Percebe-se, a partir disso, uma grande resistência nesse tipo de admissão, de modo que as empresas lançam mão de um repertório de estratégias defensivas já relativamente institucionalizadas. O intuito dessas táticas é retardar o enquadramento na Lei de Cotas e, dentro do possível, evitar fazê-lo.

Quanto ao descumprimento da lei, os principais argumentos para justificá-lo estão relacionados às especificidades dos ramos de atividades das empresas. Isso se refere ao fato de que determinadas ocupações são tipificadas por requisitos de habilidades e de especialização técnica e, por isso, não se

adéquam ao perfil de contratações das pessoas com deficiência. Quanto à protelação da contratação, uma das práticas mais difundidas consiste na elevação das exigências de qualificação e experiência profissional para o preenchimento das vagas ofertadas, o que restringe as possibilidades dos candidatos com deficiência habilitados para ocupá-las. A adequada aplicação da cota prescrita na legislação geralmente ocorre quando forem esgotadas as possibilidades de a empresa recorrer a práticas protelatórias ou quando o custo de adotar essas práticas passa a ser contraproducente. (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009)

Outra estratégia para não implementar a Lei de Cotas se dá com base no argumento de que as atividades da empresa são caracterizadas por elevado grau de risco e periculosidade, o que torna temerária e não recomendável a contratação de pessoas com deficiência. As organizações justificam que, mesmo se as adaptações no ambiente de trabalho requeridas pelas normas de segurança fossem realizadas, ainda assim a inclusão dessas pessoas implicaria em sua exposição a uma situação de risco. Com esse discurso, a instituição se autoriza a excluir do cálculo das cotas para pessoas com deficiência as vagas em funções que consideram inadequadas, restringindo as mesmas a atividades de natureza administrativa ou burocrática. Essa postura é comum em empresas do setor industrial, construção civil e prestação de serviço em ambientes de risco, como a área médico-hospitalar. Segmentos econômicos como os médico-hospitalares e de ensino superior utilizam reiteradamente a estratégia da dificuldade de encontrar pessoas com deficiência no mercado habilitadas ou qualificadas para as ocupações produtivas ofertadas. Por isso, isentam-se de cumprir a prescrição legal.

No entanto, a estratégia mais recorrente e comum a todas as empresas abrangidas pela pesquisa de Ribeiro e Carneiro (2009) consiste em considerar as pessoas com deficiência incapazes biologicamente e inabilitadas para o desempenho de funções requeridas pelas funções disponíveis. Esse aspecto aparece de forma semelhante no estudo de Mattar (2002) quando aborda a questão do preconceito, pois o argumento de incapacidade e inabilidade não possui fundamento científico e assume a configuração de um procedimento formal para justificar uma conduta irregular.

Uma alternativa encontrada pelas empresas para preencher as vagas pela Lei de Cotas é classificar funcionários que já compunham o quadro de pessoal e que apresentam deficiências consideradas leves. Esse tipo de estratégia geralmente é utilizada por organizações de grande porte e que entraram em operação antes da edição do Decreto nº 3298/1999, o qual apresentava critérios de classificação de deficiência de maneira pouco clara. Para responder a algo que não fariam voluntariamente, as empresas buscam no mercado pessoas cujo emprego não exija adaptações no ambiente de trabalho nem implique em perda significativa de produtividade. Pautada na lógica de minimização de custos, essa orientação introduz a seletividade no processo de recrutamento, já mencionada, que se traduz em dar prioridade ao portador de deficiência física parcial, em detrimento dos demais tipos de deficiência. Como não há exigências quanto ao tipo de deficiência para fins de observância da cota empregatícia, as empresas selecionam os candidatos que lhe são mais convenientes. A seletividade incrustada nas contratações realizadas tende a discriminar as pessoas com deficiência mais graves, como os cegos, doentes mentais e cadeirantes.

Há ainda a possibilidade de contestação da aplicação da norma legal por parte das empresas, em duas situações: a primeira se refere às que negligenciam sua adequação em relação à mesma e, a segunda, às organizações que argumentam sobre a constitucionalidade da lei. Em relação às que questionam a aplicabilidade, caso das entidades de assistência social e religiosas, o argumento é de que o desenvolvimento de ações filantrópicas é razão suficiente para a dispensa dessas instituições do cumprimento da cota. Conduta semelhante é observada em alguns hospitais e escolas de ensino superior que salientam a condição de organização beneficente e, com isso, legitimam o descumprimento. Sobre as empresas que questionam a constitucionalidade da Lei na tentativa de descaracterizá-la, verifica-se a crença de que a política de cotas se fundamenta numa visão paternalista e equivocada da questão da pessoa com deficiência e que esses aspectos desconsideram a real capacidade de inserção no trabalho dessas pessoas. Ao apresentar essa discussão, as instituições se eximem de cumprir a implementação da política. (GARCIA; MAIA, 2014)

De acordo com Garcia e Maia (2014), alguns fatores devem ser considerados para a dificuldade de inserção das pessoas com deficiência no mercado de

trabalho. Um deles refere-se aos tipos de limitações que possibilitam ou não a realização de tarefas que interferem significativamente no salário do funcionário que, apenas pelo fato de ser pessoa com deficiência, é inferior. Esse aspecto pode acarretar uma maior instabilidade ocupacional e, em decorrência disso, uma menor experiência profissional. Por outro lado, pode haver “[...] uma discriminação contra as pessoas com deficiência que, com a mesma experiência profissional de seus pares, teriam mais dificuldades para ascensão profissional”. (GARCIA; MAIA, 2014, p. 414) Além disso, há o preconceito de empregadores que, frequentemente, buscam pessoas com deficiência mais leves, sem priorizar a competência profissional. A acessibilidade também é considerada um obstáculo, mesmo no âmbito da inserção do trabalho. Se a locomoção impede as pessoas com deficiência de circular livremente por espaços públicos e privados, o mesmo se pode pensar em relação à busca por emprego ou realização de seleções.

Outra questão trazida pelos autores supracitados é a qualificação do ensino dessas pessoas, que nem sempre satisfazem as exigências do cargo, devido à precarização da educação. Em relação a isso, observa-se a necessidade de uma política de educação inclusiva mais efetiva, que favoreça a formação e capacitação das pessoas com deficiência, o que pode a longo prazo, reduzir diferenças no grau de instrução e na remuneração no mercado de trabalho de pessoas com e sem deficiência.

Não há dúvida que a Lei de Cotas é um avanço no sentido de proporcionar oportunidades mais efetivas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Contudo, se por um lado a aplicação da norma legal esbarra na conduta resistente das empresas, por outro, estas demandam uma intensa fiscalização do aparato estatal na verificação da implementação das políticas voltadas a esse grupo específico. Todavia, para que não houvesse a necessidade da fiscalização, as instituições, de forma geral, deveriam modificar sua postura no sentido de compreender as dificuldades enfrentadas e aderir de maneira apropriada ao dispositivo legal. Para tanto, haveria a necessidade de exigir das mesmas e da sociedade como um todo um compromisso mais efetivo quanto ao respeito aos direitos de cidadania das pessoas com deficiência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O capítulo teve como propósito apresentar a legislação brasileira no que diz respeito a direitos e políticas sociais voltadas à pessoa com deficiência, com maior ênfase na inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. As políticas públicas, ao propiciarem direitos a uma população específica na ocupação de um percentual de vagas no serviço público e privado, o fazem na tentativa de assegurar a igualdade de oportunidade de acesso ao emprego.

Contudo, foi possível analisar, por meio dos estudos apresentados, que a existência dos instrumentos legais não garante que a inclusão ocorra de modo efetivo. O cumprimento das políticas encontra uma série de empecilhos de ordem prática no que concerne à adequação de instituições ao que solicita a legislação. Dentre os principais motivos para tanto, está a crença de que a existência da deficiência é um impeditivo para o trabalho, o que denota desconhecimento e desconsideração das potencialidades das pessoas com deficiência. Nessa perspectiva, a Lei de Cotas (BRASIL, 1999) apresenta-se como medida paliativa à atual situação de exclusão social dessa minoria. Com isso, ainda pode-se afirmar que existem metas de inclusão anteriores ao acesso ao mercado de trabalho que não estão sendo cumpridas, como os direitos básicos de educação e saúde, por exemplo. (ARAUJO; SCHMIDT, 2006) Nessa dissonância de discursos, talvez fosse necessário ouvir, por meio de novas pesquisas, as próprias pessoas com deficiência para que, sendo as maiores beneficiárias de todo o processo, possam indicar caminhos que ajudem na resolução dessas questões.

Desse modo, as dificuldades de inserção das pessoas com deficiência não se atêm ao mercado de trabalho, mas envolvem acesso a bens e serviços essenciais e ao espaço público, o que está em conformidade com a noção de direito às condições básicas de oportunidades no que se refere à convivência social e a participação cidadã. A garantia ao emprego é apenas um dos aspectos que supõe a garantia pela coletividade e de serviços de suporte, de forma que essas pessoas possam aspirar realisticamente à condição de cidadão, da qual o direito ao trabalho é uma dimensão. (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009) A ideia de inclusão que se deseja fomentar baseia-se no princípio do reconhecimento

da diversidade na vida em sociedade, o que garantiria o acesso de todos os indivíduos às oportunidades, independentemente de suas especificidades.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Bauru, v. 12, n. 2, p. 241-254, 2006.
- BOBBIO, N.; MATTEUCCI, N.; PASQUINO, G. *Dicionário de política*. 11. ed. Brasília, DF: Ed. UnB, 1998.
- BRASIL. [Constituição (1998)]. *Constituição da república federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 21 dez. 1999.
- BRASIL. Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nº 10.048, de 08 de novembro de 2000, e nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 3 dez. 2004.
- BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a convenção internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência e seu protocolo facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 26 ago. 2009.
- BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (estatuto da pessoa com deficiência). *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2015.
- BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 25 jul. 1991.
- BRUMER, A.; PAVEI, K.; MOCELIN, D. G. Saindo da “escuridão”: perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre. *Sociologias*, Porto Alegre, v. 6, n. 11, p. 300-327, 2004.
- COUTO, B. R. *O direito social e a assistência social na sociedade brasileira: uma equação possível?*. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2008.
- CRUZ, L. R.; GUARESCHI, N. *Políticas públicas e assistência social: diálogo com da previdência social e dá outras providências. as práticas psicológicas*. Petrópolis: Vozes, 2009.

DECLARAÇÃO Universal dos direitos humanos. *Organização das Nações Unidas*, [Paris], 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 16 set. 2019.

FALEIROS, V. P. *O que é política social?*. São Paulo: Brasiliense, 2007.

GARCIA, V. G.; MAIA, A. G. Characteristics of participation of people with disabilities and/or functional limitations in the Brazilian labor market. *Revista Brasileira de Estudos de População*, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 395-418, 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-30982014000200008&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 10 out. 2019.

MACIEL, M. R. C. Portadores de deficiência: a questão da inclusão social. *São Paulo em perspectiva*, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 51-56, 2000.

MATTAR, F. Novos números, velhos problemas. *Jornal da Cidadania*, Rio de Janeiro, v. 118, p. 7, 2002.

MENDES, E. G. Construindo um “locus” de pesquisas sobre inclusão escolar. In: MENDES, E. G.; ALMEIDA, M. A.; WILLIAMS, L. C. A. *Temas em educação especial: avanços recentes*. São Carlos: Ed. UFSCar, 2004. p. 221-230.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organizações e Sociedade*, Salvador, v. 16, n. 50, p. 545-564, 2009.

SASSAKI, R. K. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. In: VIVARTA, V. (org.). *Mídia e deficiência*. Brasília, DF: Agência de Notícias dos Direitos da Infância: Fundação Banco do Brasil, 2003. p. 160-165.

O PSICÓLOGO NA CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE INCLUSIVO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

MÁRIO LÁZARO CAMARGO
MARIANNE RAMOS FEIJÓ
EDWARD GOULART JUNIOR
LUCIA PEREIRA LEITE

INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência nos contextos de trabalho configura-se hoje como importante área de atuação para o psicólogo organizacional e do trabalho. Não é difícil compreender essa importância, considerando tratar-se de um profissional que tem seu foco de atuação na compreensão do comportamento humano no trabalho e na intervenção sobre as práticas organizacionais de gestão de pessoas. Nesse sentido, pode ser protagonista ou participante nos processos de planejamento e execução de programas voltados à qualidade de vida e saúde do trabalhador nas organizações.

A questão da inclusão de pessoas com deficiência é assunto em pauta nas organizações de trabalho na atualidade, especialmente porque, no Brasil, o tema está contemplado por legislação específica. Assim sendo, faz-se necessário compreender o papel desse profissional nos contextos de trabalho e os desafios postos para essa atuação. Nesse direcionamento, procuramos aqui discutir o papel do psicólogo na inclusão social das pessoas com deficiência, mais especificamente o desafio de auxiliar na construção de ambientes organizacionais inclusivos. Certos de que psicólogos devem se comprometer com a justiça social, com a saúde e com o bem-estar dos trabalhadores, não se restringido ao cumprimento da legislação, defendemos que se trata de profissional qualificado por sua formação humana, técnica e ética para promover o desenvolvimento integral de indivíduos e de grupos, especialmente nas organizações, onde, naturalmente, existem condições e recursos adequados para tal.

Em consonância com o papel inclusivo do psicólogo, cabe ressaltar que em qualquer campo de atuação, sua atividade deve ser marcada pelo cuidado com as relações entre pessoas, o que, por sua vez, demanda um olhar atento à redução de desigualdades e de violência por meio da diminuição de preconceitos, que geram atos discriminatórios. Tal enfoque nas ações do psicólogo e nas ações conjuntas e multidisciplinares com outros profissionais a ele vinculados beneficiam a todos: trabalhadores com e sem diagnóstico de deficiência, organizações de trabalho e sociedade.

O fomento do bom convívio entre diferentes e a riqueza das trocas interacionais entre segmentos diferenciados minimizam o enfrentamento inadequado dos conflitos, combatendo a violência e a injustiça social. Em qualquer contexto, o bem-estar de trabalhadores, a confiança e o seu comprometimento com e na organização são ampliados, contribuindo para a sua função social, seu próprio êxito e para o desenvolvimento social, uma vez que preconceitos são reduzidos. Assim sendo, pessoas com deficiência ganham espaços mais dignos e autônomos e são legitimadas como capazes e providas de talentos e competências para bem executar o exercício profissional.

Em adicional, o preparo do psicólogo lhe permite atuar na minimização e mediação de conflitos, além da capacitação de gestores e demais trabalhadores da organização, por meio do planejamento e da efetivação de ações

que busquem valorizar as diferenças de ordem físicas, intelectuais, comportamentais e/ou identitárias, entendendo-as como parte da natureza humana. Fundamentado nesses princípios, as suas ações educativas no contexto organizacional de trabalho certamente ultrapassarão os dispositivos legais e estarão orientadas para a materialização de um espaço laboral que respeite e acolha sujeitos, em especial pessoas com deficiência, que por muitos anos estiveram no entorno social, com poucas oportunidades de ocupar seu espaço real no mundo do trabalho.

As ações educativas e preventivas nas organizações, em tempos de globalização e de reconhecimento social da importância da inclusão social de grupos minoritários, devem contemplar reflexões sobre a importância do convívio entre diferentes. As ações que educam para a diversidade fomentam o aprendizado conjunto e as mudanças de paradigmas por compreensão de diferentes possibilidades de interpretação para um mesmo fenômeno. Em ambientes cada vez mais exigentes e dinâmicos, tal aprendizado se mostra importante para a revisão de conceitos que permitem a organização uma compreensão mais ampla das necessidades de um público consumidor diverso, facilitando a criação de produtos, a melhoria de serviços e sua adequação aos consumidores que apresentam novas e distintas formas de viver e de pensar.

A LEI DE COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL: INCLUSÃO OU MERA INSERÇÃO?

A Lei nº 8.213, de 1991 e regulamentada em 1999, popularmente chamada de “Lei de Cotas” (BRASIL, 1991), representa um importante passo no sentido de balizar critérios e dar orientações sobre o processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Mas, ao longo de seus 30 anos de existência, vem sendo objeto de muita discussão no cenário político, social e científico, e fonte de desdobramentos que alcançam níveis complexos, com os quais as organizações de trabalho, as instituições de apoio e qualificação profissional para o trabalho de pessoas com deficiência, o governo e os profissionais que atuam nesse campo terão que lidar.

Após a promulgação da Lei de Cotas, passamos a presenciar uma mudança paradigmática em relação à empregabilidade das pessoas com deficiência, posto que estas passaram a ser vistas não mais como apenas desejantes ou aptas a uma série de funções para o exercício de atividades profissionais, mas como detentoras do direito à inclusão. Assim sendo, e segundo Correr (2010, p. 36), “[...] a pessoa com deficiência, sempre desconsiderada, quando se tratava de trabalhar, agora se transforma em um problema a ser resolvido. Quando pensamos na inserção da pessoa com deficiência, a ambiguidade toma conta dos atores envolvidos na trama das relações de trabalho”.

Tentemos compreender essa ambiguidade. Vejamos, primeiramente, o que diz a letra da lei e o que, por sua vez, precisa ser cumprido pelas organizações de trabalho:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados 2%;
- II - de 201 a 500 3%;
- III - de 501 a 1000 4%;
- IV - de 1.001 em diante 5%. (BRASIL, 1991)

Essa obrigatoriedade não é simples de ser cumprida, posto que em algumas cidades brasileiras a presença de pessoas com deficiência qualificadas para o trabalho é numericamente baixa. Esse pode ser um dos motivos para se justificar o fato de que, não obstante a existência de algumas experiências que possam ser destacadas como adequadas e até exemplares, a grande maioria das organizações de trabalho contratantes de pessoas com deficiência esteja atuando mais numa perspectiva legalista do que de responsabilidade social e com foco na inclusão. Muitas organizações, obrigadas pela Lei de Cotas a contratar pessoas com deficiência, ainda não estão adaptadas do ponto de vista da acessibilidade. Ou seja, têm seus espaços físico e cognitivo marcados

pela presença de inúmeras barreiras que limitam ou impedem a circulação de pessoas com restrição de mobilidade (com deficiências visuais, amputados, cadeirantes etc.).

No nosso entender, o principal fator dificultador de uma política verdadeiramente inclusiva por parte das organizações refere-se à cultura organizacional que enxerga a deficiência como algo limitador, revelando acentuada incompreensão a respeito de um fenômeno tão amplo e socialmente difundido. Não é raro se tratar o assunto pelo senso comum, com práticas desprovidas de qualquer aprofundamento e conhecimento científico. (CAMARGO; GOULART JUNIOR; LEITE, 2017) Outras questões que tendem a predominar na cultura organizacional referem-se à atribuição, quase que exclusivamente às pessoas com deficiência, a responsabilidade sobre o seu desempenho no trabalho, desstituindo a organização e os componentes da comunidade organizacional dessa responsabilidade. (CARVALHO-FREITAS, 2007) É o que vemos, por exemplo, no estudo realizado por Garcia e Goulart Junior (2013) sobre um contexto hospitalar com predominância da presença de pessoas com deficiência auditiva, onde os pesquisadores identificaram que a dificuldade de comunicação das pessoas com deficiência era atribuída exclusivamente a elas e não aos demais frequentadores do espaço organizacional e que não possuíam conhecimento sobre outras formas de comunicação.

Além disso, ainda é frequente nas organizações práticas de gestão de pessoas que criam dificuldades ao processo de inclusão, a saber:

- realização de processos seletivos de pessoas com deficiência usando os mesmos instrumentos e métodos aplicados às pessoas/trabalhadores sem deficiência, o que pode implicar em risco de avaliação depreciativa ou desfavorável, que, na pior das hipóteses, minimiza oportunidades de empregabilidade desse grupo populacional;
- uso de modelos diagnósticos de doenças e deficiências tradicionais e que essencialmente focam a doença e as limitações delas decorrentes ao sujeito, como por exemplo o CID - 10, Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, atualmente em sua décima revisão (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2008) ou o Manual de Diagnóstico e Estatística dos Transtornos Mentais (DSM-5), hoje em sua quinta

edição. (AMERICAN PSYCHIATRY ASSOCIATION, 2013) Ao invés disso, as organizações poderiam já se servir de outro paradigma para classificação e diagnóstico, em especial aquele representado pela Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2003), que, por sua vez e diferentemente das outras classificações, desloca o foco das deficiências do indivíduo para o seu nível de saúde, ampliando e universalizando assim a ideia de deficiência. Assim, todos experenciamos algum decréscimo de saúde ao longo de nossas vidas, conservando sempre potencialidades a serem postas em prática ou desenvolvidas e não somente limitações (sequelas, perdas, adaptações);

- práticas de avaliação de desempenho, às quais as pessoas com deficiência estão sendo submetidas, que desconsideram a diferença de sua constituição física, mental, psicológica, o que também pode gerar problemas, posto que em sua maioria, esses processos de avaliação de desempenho não levam em consideração diferenças individuais;
- oferecimento às pessoas com deficiência apenas cargos mais operacionais do que táticos ou estratégicos, ou seja, atribuindo-lhes responsabilidades de baixa complexidade e, conseqüentemente, desqualificando-os para cargos onde poderiam exercer atividades mais complexas ou até mesmo de liderança, supervisão e gestão.

Importante ressaltar que de acordo com o paradigma inclusivo (GARCIA; GOULART JUNIOR, 2013; VIEIRA; VIEIRA; FRANCISCHETTI, 2015), cabe às organizações dar suporte e facilitar as condições de trabalho como também as relações interpessoais das pessoas com deficiência, visando dirimir o preconceito da baixa produtividade dessas pessoas e superar as práticas assistencialistas, posto que dificultam a autonomia e o desenvolvimento pessoal e profissional da pessoas com deficiência.

Segundo Bahia e Schommer (2010), a organização inclusiva deve adotar gradativamente medidas de acessibilidade que vão além da superação das barreiras arquitetônicas (alguns exemplos: escadas que impedem o acesso de cadeirantes; banheiros não adaptados; portas, gavetas e maçanetas que não podem ser abertas por pessoas com ausência de membros etc.). Ressaltam, nesse sentido, a importância da acessibilidade comunicacional,

facilitando a comunicação oral, escrita e interpessoal; a acessibilidade metodológica, implantando métodos e técnicas de trabalho mais adequadas às pessoas com deficiência; a acessibilidade programática, referindo-se aos ideais inclusivos que devem estar presentes nos valores organizacionais e acessibilidade atitudinal, educando os funcionários a terem atitudes e comportamentos inclusivos.

Pessoas com deficiência ainda enfrentam muitas barreiras para sua inclusão social, especialmente nas organizações de trabalho, nas quais se propagam e se mantêm preconceitos, que, somados ao despreparo de seus gestores e demais trabalhadores, acentuam as dificuldades de permanência, satisfação, realização e inclusão no trabalho. Postulamos, apoiados na visão de Correr (2010), que já não é mais possível qualquer análise ou crítica à sociedade atual sem considerarmos a importância do trabalho e a possibilidade de inclusão das pessoas com deficiência visto que o mesmo “[...] assume, especialmente na modernidade, o papel de garantir a inserção social. Em uma sociedade em que o privilégio é o capital, uma pessoa que não trabalha está destituída de seu valor de cidadania, independente ou não de ter deficiência. Contudo, a pessoa com deficiência assiste uma acentuação desta realidade”. (CORRER, 2010, p. 139)

Com isso, queremos dizer que não basta às organizações de trabalho o simples cumprimento legal ou controle meramente quantitativo das contratações e normas instituídas pela Lei de Cotas. Interessa sim, uma relação saudável, equânime e ética, de modo que se pudesse verificar, nesse complexo relacional, o melhor êxito em se tratando de: realização pessoal no e com o trabalho, qualidade de vida, inclusão social, desenvolvimento de cidadania, produtividade, saúde e responsabilidade social. Para Miranda (2006), o fato do indivíduo apresentar qualquer espécie de dificuldade, seja ela intelectual, visual, auditiva, de locomoção, entre outras, não deve se constituir como um aspecto que o impeça de fazer parte do processo produtivo, uma vez que, a esse indivíduo, devam ser garantidas condições para o desenvolvimento do processo de cidadania e, conseqüentemente, para sua atuação profissional.

Tanaka e Manzini (2005) pontam que, no Brasil, a formação profissional das pessoas com deficiência ainda é realizada, quase que exclusivamente, por instituições especializadas em Educação Especial, com programas pautados

em recursos materiais disponíveis. Assim, há uma tendência a não considerar demandas e exigências presentes atualmente nos contextos de trabalho, fato também considerado complicador em se tratando da empregabilidade desse grupo populacional, cuja situação de qualificação para o ingresso no mundo do trabalho acaba sendo avaliada como precária. (DOTA, 2015)

O cenário até aqui esboçado nos permite afirmar que Lei de Cotas, enquanto política de Estado, por si só não consegue garantir a permanência das pessoas com deficiência nos contextos de trabalho para os quais vêm sendo contratadas. Temos argumentado que a contratação de pessoas com deficiência ainda ocorre mais pela obrigação frente à lei do que por uma consciência e cultura inclusivas. (CARVALHO-FREITAS, 2007; CARVALHO-FREITAS, 2009; CORRER, 2010; DOTA, 2015; GARCIA; GOULART JUNIOR, 2013; VIOLANTE; LEITE, 2011)

Para garantir a permanência de trabalhadores com deficiência e, portanto, diminuir os altos índices de rotatividade desses trabalhadores (DOTA, 2015), as organizações de trabalho contratantes precisam se adaptar e não, via política assistencialista ou mero legalismo, abrir espaço às pessoas com deficiência e esperar que elas se adaptem aos contextos organizacionais de trabalho. Faz-se necessário um avanço paradigmático que vai muito além do cumprimento da lei, ou seja, uma mudança de cultura, de política, de estratégia e de novas metodologias aplicadas às políticas, processos e práticas de gestão de pessoas. Esse processo de adaptação e mudanças das organizações e seus gestores, que seria o elemento mais essencial e garantidor de uma real transformação no cenário, demarcando de fato a passagem do paradigma da “inserção” ao da “inclusão”, tem sido um ponto frágil e desafiador, sinalizando para a complexidade do assunto, e, portanto, solo fértil à atuação da Psicologia, em especial do psicólogo organizacional e do trabalho.

Entendemos que as possibilidades de atuação do psicólogo para a promoção e desenvolvimento da cultura da inclusão das pessoas com deficiência são inúmeras, podendo se constituir de intervenções com o coletivo organizacional, ações diretas com os que atuam no ambiente de trabalho – gestores organizacionais e trabalhadores com e sem deficiência –, atividades externas junto a instituições formadoras, e com a comunidade em geral, visando o

desenvolvimento de uma nova consciência, voltada ao exercício da cidadania, ao respeito à diversidade humana, à vivência de relações interpessoais marcadas pela tolerância e acolhimento e, especialmente, pela resistência estratégica a comportamentos identificados como de potencial excludente e discriminatório. Esse assunto será melhor discutido em sequência.

O PSICÓLOGO NO CONTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO E SEUS DESAFIOS EM RELAÇÃO À INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Consideramos que a inclusão de pessoas com deficiência nos contextos organizacionais torna-se um assunto de muita relevância, pois além de ser uma exigência legal, também é um ato de responsabilidade social das organizações de trabalho. Para Rodrigues e Goulart Junior (2009), o processo de inclusão deve acontecer de forma planejada, considerando que ele será permanente e deverá demandar modificações na organização como um todo. Assim sendo, uma atuação estratégica e bem pensada deve mobilizar uma equipe interdisciplinar que deverá articular essas modificações na direção de uma cultura mais inclusiva e, nesse cenário, o papel do psicólogo organizacional e do trabalho ganha destaque.

No que se refere à atuação do psicólogo no desenvolvimento de uma cultura de inclusão nas organizações, o grande desafio que se apresenta é como este pode contribuir para que ocorram transformações qualitativamente necessárias, que resultem em inclusão de fato e não apenas cumprimento de legislação. (CAMARGO; GOULART JUNIOR; LEITE, 2017; CAMARGO et al., 2015) Isso significa mudar de maneira significativa a forma como as pessoas com deficiência são vistas e tratadas tanto dentro dos contextos de trabalho quanto na sociedade.

Trata-se, portanto, de uma atuação que vá além do paradigma dos serviços, segundo o qual devemos proporcionar uma vida mais adequada às pessoas com deficiência, com melhor adaptação destas à sociedade. Segundo Camargo, Goulart Junior e Leite (2017, p. 802),

[...] no momento atual a relação da sociedade com as pessoas com deficiência está pautada (ou deveria estar) nos princípios do paradigma de suportes, que buscou reconhecer a diversidade como parte da natureza humana e em função disso cabe à sociedade garantir o direito das pessoas com deficiência para que tenham acesso a todos os recursos disponíveis por intermédio de ações que favorecessem a sua participação nas mais variadas instâncias (trabalho, saúde, educação, lazer, entre outras).

Alinhados com tal paradigma, entra em pauta o desenvolvimento de posturas, ações, políticas e programas de provisão de suportes físicos, psicológicos, sociais e instrumentais para garantir a participação de quaisquer indivíduos, com deficiências ou não, na vida comunitária. Aqui, o trabalho é entendido como importante meio de acesso à autonomia, à legitimação e à inclusão social. Segundo o que se tem registrado na literatura, a maioria das organizações tem encontrado diversas dificuldades ao iniciarem esse processo de inclusão. (CAMARGO, 2014; DOTA, 2015; SCHMIDT; DEL-MASSO, 2014; VIEIRA; VIEIRA; FRANCISCHETTI, 2015)

Mas no tocante ao papel do psicólogo, queremos ressaltar seu papel educativo – ou de educador –, considerando que o desconhecimento e a desinformação sobre as deficiências configuram-se como um dos principais fatores que dificultam a inclusão dessas pessoas nas organizações, podendo potencializar preconceitos e compreensões equivocadas sobre a forma de lidar com as deficiências. A ampliação de programas educativos, esclarecimentos e orientações junto aos componentes da organização, especialmente os gestores, caracteriza-se como importante estratégia na direção da inclusão. Macedo (2003) explica que, o psicólogo deve ter sempre presente, quando de suas ações, as reflexões sobre o trabalho como formador do homem, como possível espaço de educação e de crescimento humano. Para a autora, sua responsabilidade alia-se ao seu compromisso, a impossível imparcialidade de seus atos e planejamentos, a necessária elaboração de novas práticas, que possibilitem o resgate da participação efetiva, de críticas e de questionamentos, que possam estar a serviço de soluções de problemas, que possam ampliar a qualidade da vida humana. Na argumentação da autora, explicita-se ainda mais a importância

desse profissional no processo de inclusão das pessoas com deficiência e nos processos de mudanças como um todo.

Para Violante e Leite (2011), cabe ao psicólogo auxiliar na desconstrução de uma imagem negativa comumente veiculada da pessoa com diagnóstico de deficiência, imagem esta, reforçada por anos de história. (AMIRALIAN, 1986; CORRER, 2010) No entanto, esse é um processo sabidamente custoso e moroso, que precisa ser viabilizado “[...] como um compromisso social de diversas áreas, quando se pensa em promover condições mais igualitárias para o desenvolvimento humano e, conseqüentemente, criar condições para que o contexto o qualifique”. (VIOLANTE; LEITE, 2011, p. 75)

Abordando o mesmo tema, Vieira, Vieira e Francischetti (2015, p. 360) afirmam:

[...] no contexto empresarial, o psicólogo pode atuar nos setores de recursos humanos, desde a sensibilização dos gerentes para a importância da contratação de pessoas com deficiência, que apresentem potencial para o compromisso social, o que reflete em uma imagem positiva no mercado de trabalho, além de contribuir para uma sociedade mais inclusiva, bem como sobre as potencialidades das pessoas com deficiência, singulares a cada sujeito e que podem agregar valores à instituição, pelo próprio convívio com a diversidade.

Assim, postulamos que, estando um psicólogo presente numa organização, passa a ser sua responsabilidade atuar em prol da inclusão de pessoas com deficiência. Tal afirmação possui fundamento científico/profissional, ou seja, não pode ser lida como um discurso apenas militante. Para além, de uma exigência ética e de um compromisso socioprofissional passivo de interpretação à luz dos registros que historicamente permitiram a construção da identidade para a Psicologia no Brasil, verifica-se o indicativo de que o psicólogo deve atuar em prol da inclusão de pessoas com deficiência, posto que esta ação se inscreve como consequência do domínio de um conjunto de conhecimentos, técnicas e ferramentas potencialmente capazes de transformar contextos e gerar bem-estar.

Há um documento do Conselho Federal de Psicologia (CFP), intitulado “Atribuições profissionais do psicólogo no Brasil”, datado de 1992, em que, sobre a atuação mais generalista do psicólogo, se lê: “[...] o psicólogo, dentro de suas especificidades profissionais, atua no âmbito da educação, saúde, lazer, trabalho, segurança, justiça, comunidades e comunicação com o objetivo de promover, em seu trabalho, o respeito à dignidade e integridade do ser humano”. (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 1992, p. 1) Nesse mesmo documento, o CFP apresenta atribuições do psicólogo que atua nos contextos organizacionais de trabalho. De forma preambular, afirma que esse profissional

[...] atua individualmente ou em equipe multiprofissional, onde quer que se deem as relações de trabalho nas organizações sociais formais ou informais, visando a aplicação do conhecimento da Psicologia para a compreensão, intervenção e desenvolvimento das relações e dos processos intra e interpessoais, intra e intergrupais e suas articulações com as dimensões política, econômica, social e cultural. (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 1992, p. 3)

Lançando mão de posicionamentos mais recentes, temos que: a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) cuja tarefa central ou missão pode ser sintetizada em “[...] explorar, analisar e compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações [...]” com a “[...] finalidade de construir estratégias e procedimentos que possam promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e o bem-estar das pessoas”. (ZANELLI; BASTOS, 2004, p. 490) O psicólogo organizacional e do trabalho deve, então, se ocupar de planejar e executar ações que viabilizem a integração e o bem-estar das pessoas nos contextos de trabalho, o que não se realiza por completo enquanto houver segregação, barreiras arquitetônicas e atitudinais, cultura de desempenho focada em somente produtividade e geração de lucro, não respeito e não acolhimento à diversidade humana e, por último, mas não menos importante, falta de humanização das relações no trabalho.

O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E AS DEMANDAS PARA A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

No cenário brasileiro, tem-se em termos normativos mudanças tanto na concepção de deficiência como no trato das pessoas que se encontram nessa condição, que começaram a ocorrer mais acentuadamente após a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, ratificada no país pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Passa-se então a adotar uma nova forma de conceituar a deficiência, de um modo mais amplo e indicada pela presença de barreiras contextuais como limitadoras da participação social: “Art. 1º - 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, 2009)

Recentemente, foi promulgada a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) – Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 –, e o texto normativo define pessoas com deficiência com redação semelhante ao decreto supracitado, no seu artigo 2º. (BRASIL, 2015) Em vigor desde janeiro de 2016, a LBI, como tem sido chamada, representa uma conquista em termos legais na garantia da fruição dos direitos fundamentais da pessoas com deficiência, com vistas à sua inclusão social e condições para o exercício da cidadania, conferindo as pessoas que se encontram nessa condição uma série de prerrogativas legais. Na leitura atenta do texto, observa-se que suas linhas não desconsideram as diferenças individuais, mas nota-se que a condição de deficiência se dá em função das barreiras contextuais. No seu conjunto de dispositivos, a lei prevê capítulos específicos do direito à vida, à educação, ao trabalho, à saúde, à habilitação, ao lazer, ao esporte, dentre outros.

Logo nas Disposições Gerais, fica evidenciada a participação do psicólogo no processo avaliativo, uma vez que a recomendação de como deve ser feita a avaliação da condição de deficiência se pauta num modelo que procura ampliar o foco de análise, não se restringindo aos atributos orgânicos, como pode ser notado na sequência:

Art. 2 § 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; III - a limitação no desempenho de atividades; e IV - a restrição de participação. (BRASIL, 2015)

Por esse texto pautar-se na posição do psicólogo organizacional e do trabalho, acreditamos ser importante retratar aqui alguns indicadores da LBI no que se refere ao “Direito ao Trabalho”, como indicado no artigo 34: “a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”. (BRASIL, 2015) Nesse direcionamento, é tarefa do psicólogo, auxiliar na efetivação dessa ação, atuando tanto junto às pessoas com deficiência como à esfera organizacional, inclusive coadunando com os preceitos da seção II, que se refere ao processo de “Habilitação Profissional e Reabilitação Profissional”. Mais adiante na seção III, intitulada “Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho”, observa-se uma série de prescrições para os profissionais atuantes na área de gestão de pessoas, em especial, o psicólogo envolvido em processos de recrutamento e seleção em organizações privadas ou junto ao serviço público. Vejamos:

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de

recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes. (BRASIL, 2015)

A justaposição dialogada dos termos dessa legislação com outros documentos referentes à atuação do psicólogo, já mencionados aqui, nos dá a dimensão da responsabilidade e do compromisso ensejado ao psicólogo em relação à tarefa de atuar em prol da inclusão de pessoas com deficiência. À luz do citado artigo 37, cabe a esse profissional, atuando preferencialmente junto a uma equipe multiprofissional que lhe seja complementar em termos de conhecimentos e técnicas, viabilizar o planejamento, a construção e o funcionamento de um ambiente organizacional capaz não só de acolher e integrar pessoas com deficiência, mas de proporcionar-lhes condições de igualdade de oportunidades, inclusive, podendo estas participar das dinâmicas competitivas implicadas no contexto, o que, vale ressaltar, inverte a ordem histórica e culturalmente posta de que tais pessoas com deficiência devem ser vistas como dignas de um cuidado assistencialista e mais a partir de suas limitações a serem superadas do que de suas potencialidades a serem desenvolvidas na relação com o trabalho e com as pessoas.

Para que as organizações de trabalho contratantes possam assim agir, precisam operacionalizar suporte às pessoas com deficiência tanto quanto o fazem

– ou deveriam fazer – aos trabalhadores sem diagnóstico de deficiência e, portanto, faz-se necessária a presença de um profissional capacitado para uma atuação qualificada, ou seja, com formação adequada e suficiente no sentido de compreender, dentro de um novo paradigma, a temática da deficiência e suas múltiplas dimensões. Nesse sentido, postulamos que o psicólogo organizacional e do trabalho deve estar habilitado para realizar o reconhecimento das diferentes deficiências a partir de um olhar biopsicossocial e orientar gestores e trabalhadores da organização acerca dos processos necessários à promoção de uma verdadeira inclusão, superando as barreiras arquitetônicas, atitudinais, políticas, burocráticas e demais existentes.

Por força de identificação entre a letra da lei e o escopo de sua formação e atuação científica e profissional, podemos então dizer que o psicólogo inserido nos contextos organizacionais de trabalho deve, em relação às pessoas com deficiência:

- tornar o trabalhador com diagnóstico de deficiência, foco de sua atenção – dar prioridade –, especialmente aquele que, dadas as condições de sua constituição física, psíquica, intelectual e sensorial, apresentem maior dificuldade de participação no contexto laboral, providenciando-lhe suporte adequado e atuando como agente facilitador do processo de inclusão. Dadas as possíveis complexidades dessa tarefa, o psicólogo deverá associar-se a outros profissionais e, assim, atuar em colaboração ou coordenar equipe multiprofissional capaz de gerir as condições adequadas para a adaptação do ambiente de trabalho, da organização e das pessoas ali presentes ao trabalhador com deficiência;
- viabilizar, na medida do possível, que a aplicação do trabalhador com deficiência ao cargo e estrutura organizacional represente mais do que simplesmente o cumprimento da legislação, mas um atendimento respeitoso à identidade do trabalhador enquanto sujeito, portador de aspirações, de um projeto de vida e, portanto, de expectativas de realização em uma determinada área, especialidade ou profissão. Nesse sentido, os psicólogos atuantes na seleção e desenvolvimento de trabalhadores com deficiência nas organizações são desafiados a superarem a ideia de que os cargos para a contratação de pessoas com deficiência são aqueles mais operacionais, ou seja, de menor exigência, complexidade, responsabilidade e sempre de posição hierárquica

inferior, uma vez que deve, em consonância não só à lei aqui referida, mas também aos princípios presentes em seu Código de Ética Profissional e Declaração Universal dos Direitos Humanos que o fundamenta, zelar pelo respeito à igualdade e à dignidade da pessoa humana;

- atuar como consultor, orientador, educador e, se preciso for, como treinador (*coach*) de gestores organizacionais e trabalhadores que compõem o quadro funcional da organização que está contratando pessoas com deficiência, de forma que estes possam vivenciar um processo de aprendizagem e, conseqüentemente, de mudança em relação à visão de deficiência e modos de se lidar com pessoas com deficiência, para, assim, desencadear-se um processo de ruptura com as práticas que implicam em diferenciação, avaliação negativa, discriminação e exclusão nos contextos organizacionais. Nesse sentido, o psicólogo organizacional e do trabalho deverá atuar como formador de pessoas tanto quanto um facilitador e mediador de relações interpessoais mais humanizadas e respeitadas, em especial, tolerantes à diversidade humana;
- avaliar periodicamente os processos de inclusão em andamento, de modo a identificar falhas e corrigi-las, ou, num sentido oposto, mas com a mesma intenção, identificar situações exitosas e atuar em prol de sua consolidação. Considerando as dinâmicas de desenvolvimento humano e das relações interpessoais, tanto quanto aquelas próprias do desenvolvimento organizacional, do mundo do trabalho e da sociedade, deverá, ainda, ter sempre em mente o fato de que mudanças acontecem o tempo todo e que, portanto, um método ou política aplicados a um contexto podem não se aplicar com a mesma eficácia a outros e que, independentemente de seu êxito, carecerão, em algum momento, de revisão e adaptação;
- possibilitar um diálogo e trocas entre o contexto organizacional de sua inserção e atuação com o contexto mais amplo, comunitário e social, de forma que os processos de inclusão dos trabalhadores com deficiência possam não só ganhar visibilidade, mas apresentar-se como modos possíveis de uma atuação pró-inclusão a uma sociedade carente de bons exemplos, de aprendizado e de novas práticas em relação a como lidar com o diferente sem precisar recorrer aos mecanismos de exclusão;
- pesquisar, construir conhecimento, aprimorar práticas inclusivas e socializá-las por meio da participação em eventos ou utilização dos meios de comunicação, com o objetivo para tornar público o êxito de seus empreendimentos e possibilitar que os mesmos sejam replicados, adaptados ou ainda aprimora-

dos, como forma de contribuição ao desenvolvimento da cultura de inclusão na sociedade, bem como da ciência e profissão Psicologia, no âmbito de sua atuação ou especialidade.

- fomentar o diálogo no enfrentamento de disputas e a valorização das diferenças na convivência.

Conforme indicado por Pereira, Buzelli e Leite (2017), mesmo com a recente participação mais expressiva de pessoas com deficiência nas esferas sociais comuns, principalmente no mundo do trabalho e da educação, evidencia-se ainda uma relação preconceituosa da sociedade com esses sujeitos, a qual se encontra repleta de rótulos que indicam a menos valia, sendo usual a adoção das terminologias “incapaz”, “inválido”, “ineficiente”, “anormal”, “excepcional”, dentre outras. Tais nomenclaturas carregam nos seus enunciados a ideia de falta ou, ainda, a de que essas pessoas sejam consideradas sujeitos de segunda ordem, indicando a forte presença de uma perspectiva orgânica para reconhecê-las, em que impera a ordem da integralidade para um corpo ser considerado saudável, ou seja, quanto mais se afasta de tais condições, menos completo se é. Talvez a tarefa de atuar sobre a mudança deste *modus operandi*, cristalizado por séculos de uma visão negativa da pessoa diagnosticada com deficiência, seja o maior dos desafios apresentados ao psicólogo, esteja ele onde estiver inserido.

Evidenciamos, portanto, a existência de políticas públicas que trabalham pelos direitos das pessoas com deficiência, na tentativa de rever as ações de exclusão dirigidas a esse segmento. Por sinal, tais conquistas se devem em grande medida às reivindicações desses grupos, posto que as normas, por si só, não garantem que a inclusão social se efetive, uma vez que esse processo demanda tempo e mudança de atitudes sociais e culturais, prevendo alterações na concepção da sociedade e do mundo do trabalho sobre a deficiência. De um lado, tem-se as leis, e, fazendo-lhes o contraponto, as pessoas com suas concepções cristalizadas, construídas ao longo de um processo histórico de desvalorização das pessoas com deficiência. Ao meio desse processo, temos a figura do psicólogo, que tem preparo profissional para atuar na revisão e resignificação desse contexto, para que impressões equivocadas junto às pessoas com deficiência sejam dirimidas.

PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS E DO TRABALHO POR UMA CULTURA DE INCLUSÃO

Por todo o aqui exposto, o psicólogo organizacional e do trabalho não pode, então, se esquivar à inerente obrigação de ser o agente de transformação do contexto e cultura organizacional, atuando em favor de uma mudança paradigmática, ou seja, de uma cultura que exclui – ou que não inclui – para uma cultura que, independentemente da existência da obrigatoriedade legal, inclui as pessoas com deficiência. Para tanto, esse profissional deverá focar suas forças no planejamento e execução das ações que impliquem na promoção da inclusão das pessoas com deficiência, posto que, dada sua formação, deve reconhecer a importância do trabalho para a vida e desenvolvimento de qualquer pessoa, além de contribuir para o desenvolvimento social, político e econômico da sociedade.

Desse modo, e buscando apresentar nosso postulado de forma mais sistemática, consideramos que o psicólogo, atuante nas organizações de trabalho, deve: auxiliar nos processos de estudo e elaboração de intervenções, sobretudo diagnósticas e educativas, que viabilizem o acesso (inserção) e a permanência (inclusão) das pessoas com deficiência nos contextos de trabalho. Dessa maneira, sua atuação deve favorecer a minimização e, conseqüentemente, a eliminação das barreiras existentes na organização, promovendo ações de acessibilidade nos seus mais diferentes âmbitos e, conseqüentemente, diminuindo os altos índices de rotatividade dessa categoria profissional. Para tanto, projetos de melhoria devem ser dirigidos aos campos: comunicacional (meios e formas diferenciadas de comunicação entre as pessoas); metodológico (métodos e/ou estratégias diferentes que visem a apropriação de conhecimentos); instrumental (oferta de equipamentos, instrumentos, ferramentas, utensílios em atendimento a condições diversas); programático (promulgação e efetivação de políticas públicas, legislações, normas que orientem e garantam a participação de todos nas diversas instâncias); atitudinal (redução de preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência), definidas por Sasaki (2009); cultural (identificando aspectos da cultura predominante que desfavorece a inclusão das pessoas com deficiência

e, a partir de estratégias bem planejadas e articuladas com outros profissionais, efetivar mudanças na direção de uma cultura inclusiva.

Ainda, e dando sequência aos possíveis fazeres do psicólogo em prol da inclusão de pessoas com deficiência, acresce-se: esclarecer, sensibilizar e capacitar o público interno das organizações de trabalho – trabalhadores de um modo geral, gestores, terceiros, fornecedores, clientes, etc. – no trato profissional com essas pessoas, desvelando peculiaridades e mitos sobre determinadas deficiências; executar projetos como: a análise das atividades a serem desempenhas pelas pessoas com deficiência, considerando as condições de acessibilidade postas à função/cargo a ser ocupado e sua integração com as demais áreas que compõe o todo da organização; análise das especificidades da condição laboral a ser ofertada em detrimento dos prejuízos impostos pela deficiência; capacitação profissional, que objetive o aprimoramento das potencialidades humanas e não somente a superação de eventuais limitações impostas pela deficiência; reestruturação e enriquecimento de cargos considerando as atividades a serem realizadas, levando em consideração todos os trabalhadores; planejamento e execução de ações educativas e de sensibilização, sobretudo com profissionais que atuam como gestores e/ou responsáveis por setores ou pela organização; elaboração de estratégias de diagnósticos contínuos referentes à relação entre essas pessoas e as atividades profissionais, visando identificar e atuar sobre dificuldades e necessidades de aprimoramentos; atuação como mediador entre os trabalhadores para o convívio com as diferenças, lembrando que todos têm direito a participar do mundo do trabalho; acompanhamento e monitoração da atuação das pessoas com deficiência, atuando como facilitador de situações adversas ou que possam diminuir a atuação desses indivíduos.

O profissional da Psicologia pode ainda atuar na criação e busca de instrumentos que possibilitem o acompanhamento e avaliação crítica e contínua das intervenções colocadas em prática para que, dessa forma, melhorias possam ser constantemente alcançadas em benefício de todos os trabalhadores, independentemente de terem ou não alguma deficiência diagnosticada; sensibilização de gestores e demais trabalhadores para a mudança de paradigma na compreensão das pessoas com deficiência e de suas potencialidades,

ajudando-os a compreender que existem diferenças significativas entre o agir inserindo e o agir incluindo.

Em relação à dimensão das relações interpessoais, o psicólogo pode intervir, na qualidade de educador e mediador, para a diminuição e eliminação dos preconceitos, além da facilitação da aprendizagem da comunicação não violenta e de métodos de prevenção e resolução de disputas/conflitos. Preconceitos são ideias preconcebidas e limitadas, que geram atos de discriminação e, frequentemente, a vivência de estigma por quem é repetidamente discriminado. Segundo Weiss e Ramakrishna (2006), estigma pode ser traduzido como a percepção da exclusão, da culpa, da rejeição e da desvalorização.

Trabalhadores vistos como incapazes e inadequados, que são rotulados pelo que outros acreditam que lhes faltam, se tornam vulneráveis ao adoecimento e podem ser alvos de atos violentos, para além da própria discriminação, que por si só já é violenta. Em ambientes muito competitivos e sujeitos à elevada pressão, como é o caso de muitas organizações de trabalho, podem se tornar “bodes expiatórios”, pessoas nas quais se depositam culpas, fracassos e a quem são dirigidas piadas e chacotas.

Foram apontadas na literatura, três dificuldades para inserir e gerir o trabalho das pessoas com deficiência: as formas como os gestores veem a deficiência, a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das organizações e a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado. (ASSUNÇÃO; CARVALHO-FRETAS; OLIVEIRA, 2015; CARVALHO-FREITAS; MARQUES; ALMEIDA, 2009; VIEIRA; VIEIRA; FRANCISCHETTI, 2015) No entanto, queremos incluir outro fator, ou seja, a maneira como os próprios pares recebem, interagem e veem a deficiência e as pessoas com deficiência. Para alguns, a forma como as pessoas com deficiência são inseridas nas organizações configura-se como um privilégio, que os coloca em vantagens perante os demais, o que pode ocasionar, a partir dessa visão distorcida, comportamentos hostis para com essas pessoas.

Tais aspectos podem ser desmembrados, gerando diversos outros pontos de dificuldade, como a adequação das formas de trabalho, que inclui desde práticas da função e no cargo em si até adequações nas políticas relacionadas à gestão de pessoas. Podemos citar, como exemplo, estratégias adequadas de

recrutamento e seleção, programas de gestão e avaliação de desempenho, programas de treinamento, desenvolvimento e educação para o trabalho, ações contínuas de levantamento de necessidades, favorecimento de espaços de discussão e diálogo com a participação de trabalhadores com e sem deficiência, entre outros.

No entanto, vislumbramos um caminho muito positivo, embora complexo e árduo, se as organizações efetivamente investirem em políticas e práticas inclusivas tão necessárias no mundo do trabalho contemporâneo. Assim sendo, essas organizações prestariam um importante papel para a coletividade, assumindo verdadeiramente sua responsabilidade social.

Falamos até aqui sobre a importância da atuação do psicólogo nos processos facilitadores da mudança que, na sociedade de um modo geral e nas organizações de trabalho especificamente, poderá influenciar no destino das práticas inclusivas de pessoas com deficiência, tornando possível o avanço do que hoje se assiste em termos de tentativas de inserção e que poderá vir a ser inclusão de fato. Contudo, vislumbramos uma outra barreira imposta a esse processo e que não poderíamos deixar de sobre ela nos debruçarmos: a formação dos psicólogos e sobre como ela contribui para os níveis de capacitação e de comprometimento desses profissionais para o enfrentamento do tema inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Entendemos que a adequada e sólida formação sob o ponto de vista científico, teórico-prático e ético desses profissionais é imprescindível para uma atuação compromissada com a inclusão de minorias, o bem-estar dos trabalhadores e, conseqüentemente, a justiça organizacional e social. Essa discussão será melhor apresentada na sequência.

A FORMAÇÃO DO PSICÓLOGO: FREIO OU ACELERADOR PARA UMA ATUAÇÃO PRÓ-INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO?

As vigentes Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) para os cursos de graduação em Psicologia, Resolução nº 5, de 15 de março de 2011, do Ministério da Educação, Conselho Nacional de Educação e Câmara de Educação Superior,

preconizam, em seu artigo 3º, que os cursos de Psicologia no Brasil devem ser orientados para a formação de psicólogos voltados para a atuação profissional, realização de pesquisas e o ensino da Psicologia, assegurando-lhes uma formação assentada sobre os seguintes princípios:

I - construção e desenvolvimento do conhecimento científico em Psicologia; II - compreensão dos múltiplos referenciais que buscam apreender a amplitude do fenômeno psicológico em suas interfaces com os fenômenos biológicos e sociais; III - reconhecimento da diversidade de perspectivas necessárias para compreensão do ser humano e incentivo à interlocução com campos de conhecimento que permitam a apreensão da complexidade e multideterminação do fenômeno psicológico; IV - compreensão crítica dos fenômenos sociais, econômicos, culturais e políticos do País, fundamentais ao exercício da cidadania e da profissão; V - atuação em diferentes contextos, considerando as necessidades sociais e os direitos humanos, tendo em vista a promoção da qualidade de vida dos indivíduos, grupos, organizações e comunidades; VI - respeito à ética nas relações com clientes e usuários, com colegas, com o público e na produção e divulgação de pesquisas, trabalhos e informações da área da Psicologia; VII - aprimoramento e capacitação contínuos. (BRASIL, 2011)

Não obstante a existência de outros itens importantes da mesma resolução e que complementaríamos a reflexão aqui iniciada, no sentido de demonstrar que o psicólogo também deve ser formado para atuar, capacitada e comprometidamente, com a inclusão de pessoas com deficiência nos mais variados espaços sociais (como, por exemplo, os artigos 8º e 12, § 1º, c). Importa dizer que, idealmente falando, todos os psicólogos formados a partir da implementação dos projetos pedagógicos dos cursos reformulados com base nessas novas diretrizes deveriam estar aptos a pôr em prática os indicativos até aqui apresentados em favor da construção de ambientes inclusivos, seja na escola, na instituição, na comunidade, na família ou na organização de trabalho. Nisso consiste uma atuação em diferentes contextos e atenta às necessidades de indivíduos e coletividades, em sintonia com os direitos humanos, a partir de uma leitura crítica da realidade e suas múltiplas dimensões – social, política, econômica e cultural – e, principalmente, com foco na promoção da qualidade de vida.

Noutros termos, queremos postular que, com base no citado artigo das DCN é responsabilidade dos processos formativos, portanto e primeiramente dos cursos de graduação, capacitar os psicólogos para uma atuação qualitativa no campo da inclusão de pessoas com deficiência, uma das demandas sociais mais urgentes da atualidade, sobretudo se considerarmos o fato de que esta população esteve, e ainda está, às margens de muitos espaços sociais ao longo da história, em especial, do mercado de trabalho. E diante da hipótese postulada, colocamos estrategicamente a seguinte pergunta: isso vem ocorrendo?

Numa recente pesquisa, realizada por Macedo e Camargo (2017), que objetivou investigar as formas de conceituação da POT por estudantes de Psicologia em diferentes momentos de sua formação, obteve-se um resultado alarmante no tocante a vários aspectos, mas, em especial, em relação à visão dos estudantes quanto aos fazeres desse profissional e seu vínculo com a temática da inclusão de pessoas com deficiência. Tomando como participantes da pesquisa 99 estudantes de Psicologia dos cinco diferentes cursos existentes numa cidade de porte médio do interior paulista – sendo um curso oferecido por uma instituição pública e os outros quatro por instituições privadas –, os pesquisadores os dividiram em dois grupos, a saber: a) participantes iniciantes, sendo eles do primeiro ao terceiro anos dos cursos e que ainda não haviam passado por disciplinas como a Psicologia Organizacional, Psicologia do Trabalho ou afins; e b) participantes concluintes, ou seja, estudantes do quarto e quinto anos dos cursos, que já haviam passado pelas disciplinas citadas e que, em alguns casos, encontravam-se realizando estágios profissionalizantes.

Os pesquisadores trabalhavam com a hipótese de que as mesmas perguntas sendo feitas aos dois grupos de estudantes de Psicologia – iniciantes e concluintes – teriam diferenças qualitativas em suas respostas – diferença de repertório, profundidade, criticidade, mais ampla visão do exercício da profissão, mais diversificada visão sobre os campos de atuação do psicólogo no Brasil etc. – devido ao fato de um grupo, o dos concluintes, ter sido mais exposto a conteúdos referentes ao desenvolvimento do processo formativo.

Quando esses estudantes de Psicologia foram indagados sobre as atribuições do psicólogo organizacional e do trabalho, não obteve-se respostas dos participantes iniciantes (que eram em número de 61) relacionando o tema da

inclusão de pessoas com deficiência com os fazeres deste psicólogo e, entre os estudantes concluintes (que eram em número de 38), a frequência de respostas foi de três, ou seja, de um total de 99 estudantes, somente três produziram respostas que atribuíam ao psicólogo organizacional e do trabalho a responsabilidade de atuar em projetos de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, ou seja, menos de 4% dos participantes. Portanto, e para 96% deste público pesquisado – vale lembrar, futuros psicólogos – o tema não foi sequer mencionado.

Em nossa visão – gostaríamos de pensar que tal fato somente retrata a realidade do contexto pesquisado, suspeitamos que não –, este achado reflete uma lacuna importante e talvez um erro de envergadura significativa, contraditória até na formação profissional: como podemos esperar que psicólogos atuem nos mais variados espaços sociais, e que especialmente os psicólogos organizacionais e do trabalho atuem nas organizações, protagonizando ações de inclusão de pessoas com deficiência se em seus processos formativos não são suficientemente apresentados ao tema ou estimulados a vivências, seja por meio do ensino, da pesquisa ou da extensão universitária, que problematizem a questão e permitam um contato com a realidade dessa parcela da população.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Consideramos importante que sejam revistos e avaliados os processos formativos – graduações em Psicologia – em andamento à luz desta indagação. Obviamente que isso não acontecerá imediatamente, mas pode ser objeto de reflexão colegiada e nas instâncias competentes quando as vigentes diretrizes forem objeto de revisão e reformulação. O fato é que é urgente uma formação que subsidie os futuros psicólogos para o enfrentamento deste grave problema social, tornando-se um profissional de referência quando o assunto for a inclusão das pessoas com deficiência. É necessária uma formação acadêmica que acelere, impulse, vigorize a identificação da psicologia com causa da inclusão em todos os espaços sociais.

Em se tratando de caminhos para enriquecer a formação dos futuros psicólogos na direção aqui apontada, sugerimos:

- na dimensão do ensino: 1) ampliação, via disciplinas durante o desenvolvimento da grade curricular no processo de graduação, das oportunidades de estudo: dos paradigmas de enfrentamento da deficiência na sociedade e os dispositivos sociais, institucionais e políticas públicas deles decorrentes; do olhar biopsicossocial como forma mais atual e integrativa de compreensão do fenômeno exclusão *versus* inclusão da pessoas com deficiência; das possibilidades de atuação multiprofissional e interdisciplinar para o mais qualitativo enfrentamento das dificuldades impostas pelos contextos à inclusão da pessoas com deficiência; 2) contato, via estágios básicos e profissionalizantes, com as práticas de acolhimento, cuidado, qualificação e inclusão dessa população, já existentes ou em desenvolvimento pelas instituições especializadas, de modo que o estudante de Psicologia possa ampliar sua visão e experimentar uma relação com as pessoas com diagnóstico de deficiência, sua família e comunidade.
- na dimensão da pesquisa: 1) que os estudantes de graduação sejam estimulados à realização de pesquisas, via iniciação científica, produção de trabalhos de conclusão de disciplinas e cursos, elaboração de seminários, ou ainda à participação em eventos científicos nos quais a temática da inclusão de pessoas com deficiência possa ser objeto central de atenção, de forma a tornar possível o aprofundamento dos conhecimentos já existentes e a construção de novos; 2) que os periódicos de divulgação científica, vinculados a cursos de graduação e pós-graduação em Psicologia, abram espaço e incentivem a publicação de artigos, relatos de experiência, resenhas, discussões temáticas etc., estimulando assim a produção de novos conhecimentos via processos investigativos e a consolidação de uma representação, para a comunidade acadêmica, de que os psicólogos são interessados e comprometidos com a temática da inclusão de pessoas com deficiência.
- na dimensão da extensão universitária: 1) que as instituições de ensino superior e os cursos de graduação em Psicologia fomentem o desenvolvimento de projetos de extensão universitária na área da inclusão de pessoas com deficiência, permitindo que, de fato, chegue às comunidades, sob a forma de serviços, o conhecimento produzido na academia; 2) que sejam incentivados projetos extensionistas voltados à inclusão de pessoas com deficiência como

parte da formação dos futuros psicólogos, de forma que esta possibilidade de atuação possa ser compreendida como parte integrante da identidade desse profissional, no sentido de que, independentemente do campo de sua atuação – instituição, escola, comunidade, organização de trabalho etc. –, sinta-se comprometido com a atuação pró-inclusão.

Os caminhos e desafios para a ampliação da inclusão de pessoas com deficiência nas organizações são muitos e, se enfrentados com propriedade e afinco, resultarão em importantes transformações sociais, na medida em que ampliarão o desenvolvimento, a realização, a socialização no trabalho, além do acesso à renda por tal grupo e da consequente mudança de visão sobre as pessoas com deficiência na sociedade.

Depois de tecermos essas considerações, entendemos que ainda são muitos os desafios que devem ser enfrentados visando uma sociedade mais inclusiva e, conseqüentemente, organizações de trabalho mais inclusivas, no tocante às pessoas com deficiência. Entendemos ainda tratar-se de assunto complexo que envolve desde questões histórico-culturais, até questões relacionadas à qualidade da formação dos profissionais que poderiam favorecer, mediante sua atuação profissional, caminhos nessa direção. Dentre esses profissionais, destacamos nesse texto o papel do psicólogo organizacional e do trabalho atuante nas organizações de trabalho.

A pretensão pela humanização do trabalho, entretanto, necessariamente, a presença de ambientes de trabalho menos hostis, mais equânimes e respeitosos às diferenças e, sendo assim, as políticas e as práticas de gestão de pessoas precisam se alinhar a esses objetivos.

REFERÊNCIAS

- AMERICAN PSYCHIATRY ASSOCIATION. *Diagnostic and statistical manual of mental disorders - DSM-5*. 5. ed. Washington, D.C.: American Psychiatric Association, 2013.
- AMIRALIAN, M. L. T. M. *Psicologia do excepcional*. São Paulo: EPU, 1986. (Coleção Temas Básicos de Psicologia, v. 8).

ARANHA, M. S. F. *Trabalho e emprego: instrumento de construção da identidade pessoal e social*. São Paulo: Sorri-Brasil; Brasília, DF: CORDE, 2007. (Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência, v. 9).

ASSUNÇÃO, R. V.; CARVALHO-FREITAS, M. N.; OLIVEIRA, M. S. Satisfação no trabalho e oportunidades de desenvolvimento da carreira entre profissionais com deficiência. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, Florianópolis, v. 15, n. 4, p. 340-351, 2015. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2015.4.556>. Acesso em: 20 maio 2021.

BAHIA, M. S.; SCHOMMER, P. C. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. *Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 17, n. 54, p. 439-461, 2010. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/S1984-92302010000300003>. Acesso em: 15 maio 2018.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1990. Regulamenta a Lei nº 7.853 de 24/10/89, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 21 dez. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 15 maio 2018.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a convenção internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência e seu protocolo facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 26 ago. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 15 maio 2018.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da pessoa com deficiência). *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146. Acesso em: 15 maio 2018.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 15 maio 2018.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da união, das autarquias e das fundações públicas federais. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 12 dez. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm. Acesso em: 15 maio 2018.

BRASIL. Portaria nº 1.793, de 28 de dezembro de 1994. Dispõe sobre a necessidade de complementar os currículos de formação de docentes e outros profissionais que interagem com portadores de necessidades especiais e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 29 dez. 1994. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/portaria1793.pdf>. Acesso em: 15 maio 2018.

BRASIL. Resolução nº 5, de 15 de março de 2011. Institui as diretrizes curriculares nacionais para os cursos de graduação em psicologia, estabelecendo normas para o projeto pedagógico complementar para a formação de professores de psicologia. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 16 mar. 2011. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=7692-rces005-11-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 15 maio 2018.

CAMARGO, M. L. O papel da psicologia organizacional e do trabalho no enfrentamento dos desafios à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Mimesis*, Bauru, v. 35, n. 2, p. 201-222, 2014. Disponível em: http://www.usc.br/biblioteca/mimesis/mimesis_v35_n2_2014_art_03.pdf. Acesso em: 15 maio 2018.

CAMARGO, M. L.; CAMPOS, D. C. Deficiência e trabalho: desafios e possibilidades à atuação da psicologia organizacional e do trabalho. In: CAMPOS, D. C. (org.). *Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos*. 2. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2017. p. 143-152.

CAMARGO, M. L.; GOULART JUNIOR, E.; CARDOSO, H. F. *et al.* Projeto de extensão “pessoas com deficiência e mercado de trabalho - desafios à inclusão”: desvelando distâncias entre os discursos e as práticas. *Revista Raízes e Rumos*, [Rio de Janeiro], v. 3, n. 1, p. 79-92, 2015. Disponível em: <http://www.seer.unirio.br/index.php/raizeserumos/article/view/5109/4605>. Acesso em: 14 maio 2019.

CAMARGO, M. L.; GOULART JUNIOR, E.; LEITE, L. P. O psicólogo e a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, DF, v. 37, n. 3, p. 799-814, 2017. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/1982-3703003232016>. Acesso em: 25 abr. 2020.

CARVALHO-FREITAS, M. N. *A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho*. 2007. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/handle/1843/CSPO-72UKVU>. Acesso em: 15 maio 2018.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 13, p. 121-138, 2009. Número especial. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/S1415-6552009000500009>. Acesso em: 15 maio 2018.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Pessoas com deficiência e trabalho: percepção de gerentes e pós-graduandos em administração. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, DF, v. 29, n. 2, p. 244-257, 2009. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932009000200004>. Acesso em: 15 maio 2018.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L.; ALMEIDA, L. A. D. Pessoas com deficiência: comprometimento organizacional, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. *Gerias: Revista Interinstitucional de Psicologia*, Juiz de Fora, v. 2, n. 2,

p. 92-105, 2009. Disponível em: http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/incluir/artigo_6.pdf. Acesso em: 15 maio 2018.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Atribuições profissionais do psicólogo no Brasil: contribuição do conselho federal de psicologia ao ministério do trabalho para integrar o catálogo brasileiro de ocupações. Brasília, DF: CFP, 1992. Disponível em https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr_prof_psicologo.pdf. Acesso em 17 maio 2021.

CORRER, R. *Representações compartilhadas sobre emprego e deficiência*. Curitiba: Editora CRV, 2010.

DOTA, F. P. *Inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho: avaliação de um programa de capacitação profissional*. 2015. Dissertação (Mestrado em Ciências) - Faculdade de Ciências, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Bauru, 2015.

FIGUEIRA, E. *Psicologia e inclusão: atuações psicológicas em pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro: Wak, 2015.

GARCIA, F. C.; GOULART JUNIOR, E. Programa de inclusão para pessoas com deficiência no trabalho: relato de experiência. In: CAMPOS, D. C.; GOULART JUNIOR, E.; CAMARGO, M. L. (org.). *Trabalho e contextos organizacionais: práticas interventivas*. Bauru: Joarte Editora, 2013. p. 67-75.

HANSEL, T. D. *A empregabilidade de pessoas com deficiência: possibilidades e limitações*. 2009. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Educação Profissional e Tecnológica Inclusiva) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso, Cuiabá, 2009. Disponível em: http://bento.ifrs.edu.br/site/midias/arquivos/201007111045971tania_dubou.pdf. Acesso em: 15 maio 2018.

IBGE. *Censo demográfico 2010*. Brasília, DF: IBGE, 2010. Disponível em: <http://censo2010.ibge.gov.br/>. Acesso em: 22 ago. 2016.

INSTITUTO ETHOS. *Manual de incorporação dos critérios essenciais de responsabilidade social empresarial*. São Paulo: Instituto Ethos, 2009. Disponível em: http://www3.ethos.org.br/cedoc/manual-de-incorporacao-dos-criterios-essenciais-de-responsabilidade-social-empresarial-julho-2009/#.Vz_Bab7QNfU. Acesso em: 15 maio 2018.

MACEDO, L. M. A dimensão educativa do psicólogo organizacional e do trabalho: construção de planos de ação em conjunto com funcionários municipais. In: GOULART JUNIOR, E.; CANÊO, L. C.; LUNARDELLI, M. C. F. (org.). *A construção de práticas profissionais em psicologia organizacional: relatos de experiência de estágio*. Bauru: Ed. UNESP, 2003. p. 183-202.

MACEDO, R. C.; CAMARGO, M. L. Concepções sobre psicologia organizacional e do trabalho em estudantes de graduação em psicologia: formações e (de)formações na construção da identidade profissional. In: CONGRESSO DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO DO CENTRO OESTE PAULISTA, 2,;

COLÓQUIO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL, DE CARREIRA E PARA A APOSENTADORIA, 3., 2017, Bauru. *Anais [...]*. Bauru: UNESP, 2017. p. 207-223. Disponível em: <https://www.congressopot.com.br/anais-ii-cpot-2017>. Acesso em: 15 maio 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. 2. ed. Brasília, DF: TEM, 2007. Disponível em: http://www.acessibilidade.org.br/cartilha_trabalho.pdf. Acesso em: 15 maio 2018.

MIRANDA, T. G. Trabalho e deficiência: velhos desafios novos caminhos. In: MANZINI, E. J. (org.). *Inclusão e acessibilidade*. Marília: ABPEE, 2006. p. 159-170.

NASCIMENTO, E. S.; MIRANDA, T. G. O trabalho e a profissionalização das pessoas com deficiência. *Revista Entreideias: educação, cultura e sociedade*, Salvador, n. 12, p. 162-184, 2007. Disponível em: <http://www.portalseer.ufba.br/index.php/entreideias/article/view/2761/1949>. Acesso em: 15 maio 2018.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Convenção interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência: adotada na cidade da Guatemala, Guatemala, pela assembleia geral da OEA em 07 de junho de 1999. *Organização dos Estados Americanos*, Guatemala, 1999. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/guatemala.pdf>. Acesso em: 15 maio 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C159 - reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. *Organização Internacional do Trabalho*, Brasília, DF, 1983. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang-pt/index.htm. Acesso em: 15 maio 2018.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados à saúde-décima revisão*. 8. ed. São Paulo: Ed. USP, 2008. v. 2.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde*. São Paulo: Ed. USP, 2003.

PEREIRA, C. E. C.; BIZELLI, J. L.; LEITE, L. P. Organizações de ensino superior: inclusão e ambiente de trabalho. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 38, n. 138, p. 99-115, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/es0101-73302017151511>. Acesso em: 20 maio 2021.

PUENTE-PALACIOS, K.; ALBUQUERQUE, F. J. B. Grupos e equipes de trabalho nas organizações. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. C.; BASTOS, A. V. B. (org.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 385-412.

RODRIGUES, T. P.; GOULART JÚNIOR, E. *Considerações sobre a inclusão de Portadores de Necessidades Especiais (PNE) no mercado de trabalho: relato de experiência em uma*

empresa do setor de construção civil: psicólogos em formação: atuação em fenômenos e processos psicológicos nas organizações de trabalho. Bauru: Joarte, 2009. p. 219-227.

SASSAKI, R. K. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. *Revista Nacional de Reabilitação*, [s. l.], v. 12, p. 10-16, 2009. Disponível em: <http://www.apabb.org.br/admin/files/Artigos/Inclusao%20-%20Acessibilidade%20no%20lazer,%20trabalho%20e%20educacao.pdf>. Acesso em: 15 maio 2018.

SCHMIDT, M. L. G.; DEL-MASSO, M. C. S. (org.). *Readaptação profissional: da teoria à prática*. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2014.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382005000200008>. Acesso em: 15 maio 2018.

TOLDRÁ, R. C.; MARQUE, C. B.; BRUNELLO, M. I. B. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. *Revista de Terapia Ocupacional*, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 158-165, 2010. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v21i2p158-165>. Acesso em: 15 maio 2018.

VIEIRA, C. M.; VIEIRA, P. M.; FRANCISCHETTI, I. Profissionalização de pessoas com deficiência: reflexões e possíveis contribuições da psicologia. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, Florianópolis, v. 15, n. 4, p. 352-361, 2015. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2015.4.612>. Acesso em: 15 maio 2018.

VILELA, L. O.; LEITE, L. P. Effects of an intervention on the participation of people with disability in the workplace. *Estudos de Psicologia*, Campinas, v. 34, n. 1, p. 185-195, 2017.

VIOLANTE, R.; LEITE, L. P. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v14i1p73-91>. Acesso em: 15 maio 2018.

WEISS, M. G.; RAMAKRISHNA, J. Stigma interventions and research for international health. *The Lancet*, Oxford, v. 237, n. 9509, p. 536-538, 2006.

ZANELLI, J. C. *O psicólogo nas organizações de trabalho*. Porto Alegre: Artmed, 2002.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. Inserção profissional do psicólogo em organizações e trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. C.; BASTOS, A. V. B. (org.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 492-517.

ZANELLI, J. C.; BORGES, L. O. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. C.; BASTOS, A. V. B. (org.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 466-469.

ÉTICA E INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

PEDRINHO ARCIDES GUARESCHI

INTRODUÇÃO

O título deste trabalho pode sugerir-nos inúmeros pensamentos, questionamentos e, até mesmo, diferentes sentimentos. Certamente, provocará alguma curiosidade. Alguns vão ler as primeiras linhas e passar adiante, como acontece-nos frequentemente. Mas os que, de algum modo, forem “tocados” pelo título, vão tentar ir mais adiante, procurando descobrir quais as possíveis intenções do autor. Pois então, direi logo o que arrisco discutir:

Assumindo uma perspectiva crítica, arriscarei mostrar inúmeros pressupostos epistemológicos – mas, principalmente, éticos –, que se ocultam por detrás do tema proposto: inclusão de pessoas com deficiência. Tentarei identificar e iluminar, principalmente, o que não se vê, não se ouve, não se escreve sobre o tema, em vez de aquilo que normalmente é dito ou escrito. *Krinein*, do

grego, de onde temos o termo “crítica”, é o ato do julgamento. E o essencial¹ de um verdadeiro julgamento é o pressuposto de que todo fenômeno – fato, ação, coisa – possui, no mínimo, duas dimensões: a que é mostrada, dita, e a que é ocultada, silenciada. Darei preferência, aqui, ao que normalmente é – às vezes, inocentemente – varrido para baixo do tapete. (Para ser coerente, peço ao leitor que já tome, também, uma postura crítica a respeito do que é escrito neste artigo que está lendo).

Organizarei essa reflexão em três passos interligados:

Início com uma reflexão crítica sobre a expressão “inclusão/exclusão”. Todos os termos têm sua história, e é essa história que lhes confere determinados pressupostos, sendo muitos deles, claramente, ideológicos.

No passo seguinte, aplicarei essa mesma análise à crítica à questão do “trabalho” – ou mercado de trabalho –, fazendo uma analogia com a educação, dentro dos parâmetros discutidos da inclusão/exclusão.

Num terceiro passo, tentarei trazer alguns aspectos propositivos e possíveis alternativas, dentro da problemática discutida.

O QUE HÁ POR DETRÁS DA “INCLUSÃO”?

A postura crítica pede que, diante de conceitos que não são ditos ou escritos, deixemo-nos surpreender – ou admirar – sobre o que eles implicam ou pressupõem. É Aristóteles quem nos diz que a atitude fundamental do cientista é a “admiração”. Ela consiste em colocarmo-nos diante do algo (*ad*) e olharmos criticamente para ele (*mirari*), tentando perscrutá-lo em sua profundidade. Com outras palavras, é um pouco penetrar no mistério das coisas, tentar chegar mais próximo de seu ser, desvendá-lo, isto é, ir tirando os véus superficiais que o encobrem e que não permitem que se perceba sua verdadeira realidade. Em grego, verdade é *alétheia*, isto é, o ato de ir tirando os véus, desvelar.

1 Para que algum leitor pós-modernista essencial não descarte logo a leitura, digo, logo, que também não pressuponho que existam essências – para mim há o mistério –; entendo por essencial aquilo que, dentro do crivo da discussão e reflexão, mais vai se aproximando desse mistério, ao qual – este um pressuposto meu – nunca chegaremos.

Vamos fazer esse exercício crítico diante do termo “inclusão”. Na linguagem cotidiana, inocente e ingênua, imaginamos os “incluídos” como uma categoria de pessoas que pertencem a determinado grupo, posição etc. Mas, em geral, não percebemos que essa “categoria” implica, necessariamente, uma outra: os “excluídos”.

Pensemos um pouco: o que é uma “categoria”? Os manuais de metodologia dizem-nos que as categorias se constituem e se definem através de duas características essenciais: a) devem ser abrangentes; e b) precisam ser mutuamente exclusivas. Dizendo o mesmo, com outras palavras, afirma-se que uma boa categorização é aquela que consegue colocar todos os fenômenos dentro das categorias propostas (abrangência), e aquela que, ao mesmo tempo, não permite que nenhum fenômeno possa ser colocado em mais de uma categoria (mútua exclusão).

Percebe-se, de imediato, que falar em categorias já implica uma determinada concepção de mundo e de realidade, a qual gostaríamos de identificar e questionar aqui. Temos consciência e fomos-nos convencendo, no decorrer de uma longa caminhada de entendimento dos fenômenos, de reflexões e estudos, tanto na “academia”, como nas práticas populares, de que a teorização, a prática assim chamada de científica, implica, quer queira ou não, uma determinada postura valorativa. Vamos dando-nos conta de que é impossível fugir dessa realidade. É por isso, também, que adotamos, em nossa prática, uma teoria crítica, que incorpora, como pressuposto fundamental de sua teoria, a impossibilidade de uma ciência neutra.

O fato de empregarmos o conceito “categoria”, como definido pela metodologia tradicional explicada anteriormente, implica assumir uma teoria metodológica, uma determinada visão de mundo e de realidade, que pressupõe a possibilidade de fenômenos absolutos, sem relação alguma entre eles. Imagino, em minha mente, uma porção de caixinhas, onde vou colocando e classificando os fenômenos – ou fatos – que encontro no decorrer da investigação. Vou colocando alguns aqui, outros acolá.

Tudo bem. Não há nada de mal em colocar, nas diversas “categorias”, coisas parecidas – ou iguais, se quiser. Está claro que posso ir juntando, acumulando dados, separando-os em grupos mais ou menos semelhantes. O problema que

está suposto, porém, e que passa a ser aceito sem uma discussão crítica, é de que esses fatos, ou fenômenos, têm nada a ver uns com os outros.

O que gostaria de dizer, com outras palavras, é que há termos, conceitos ou categorias que implicam uma “relação” – uma *ordo ad aliquid*, isto é, uma ordenação intrínseca de algo em direção a outro, algo que não pode existir sem que haja outro –, e outros que são assumidos como se fossem “absolutos”, completos em si mesmos. Assim, quando digo que há ricos e pobres, entendo os termos como se eles tivessem nada a ver um com o outro. Agora, quando digo “enriquecido”, ou “empobrecido”, pressuponho uma relação: não existe o enriquecido, sem alguém que o enriqueça; e não existe o empobrecido sem que alguém o empobreça. Estes últimos implicam sempre um outro.

Passemos agora ao nosso ponto. Fica claro que, quando emprego o termo “inclusão, incluído”, dentro de uma postura crítica (dialética), temos de perguntar pela sua implicação, o que o nega, isto é, o “excluído”. Se digo que alguém é incluído, devo, logo, perguntar: incluído em quê? Ou: incluído por quem? Alguém incluído em algum lugar, implica que exista esse outro lugar.

Quando me pediram essa reflexão que estou arriscando fazer, sugeriram que o título poderia ser “Ética e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”. Fomos discutindo, criticamente, o que esses termos poderiam pressupor, quando se discute deficiência. Por muito tempo, a nomenclatura “pessoas portadoras de necessidades especiais” foi utilizada para contrapor todo o sentido negativo associado ao termo “deficiente”. No entanto, todos somos iguais? Ou cada um de nós, com deficiências ou não, tem as mesmas necessidades? Assim, pensando-se nas individualidades, todos somos portadores de necessidades especiais. O termo “deficiente/deficiência”, terminologia utilizada hoje, retrata justamente o que politicamente correto não deixa transpassar. Pois, na linguagem usual, cotidiana, é assim que essas pessoas são denominadas e vistas.

Arriscarei um questionamento sobre esse termo, pois creio que é da crítica a esse conceito que poderão ser apresentadas questões de ética, para se poder refletir e superar problemas relacionados às exclusões. Minha questão fundamental é a seguinte: com que direito, com que fundamento ético, posso dizer

que alguém tem “deficiências” – do latim: que lhe falta algo – e, com isso, ter razões para procurar excluí-lo do mercado de trabalho?

O ponto crucial é o seguinte: por detrás do termo “deficiente”, está uma concepção de mundo, um pressuposto de que as pessoas com deficiências não fazem parte da sociedade e que ela deveria ser constituída de seres humanos “normais”! E quando falo em “normalidade”, já estou falando em “valores”, em certo e errado, em bom e mau. E, a partir daí, já vou assumindo que o deficiente é alguém anormal, que não deveria ser assim... e que, conseqüentemente, não deveria fazer parte deste mundo! Pois perguntaria: com que direito, baseado em qual fundamento – científico ou ético – posso afirmar que existe uma “normalidade” no mundo e que ela deve ser de determinado tipo?

Vejam, e aqui é preciso andar com cuidado: por detrás de tais pressupostos, esconde-se a ideia de que o mundo é feito de leis corretas e perfeitas – alguns chegam a dizer que foi o próprio Deus quem estabeleceu essas “regras” no mundo –, que o mundo é um sistema “organizado”, harmônico, equilibrado, e que tudo deve ser correto, como se a natureza fosse assim – e a natureza fica sendo a regra ética fundamental e única...

Preciso insistir nesse ponto: se assumimos tais pressupostos de um mundo organizado, que nos foi passado e legitimado pelos pressupostos da modernidade, corremos o risco de causarmos enormes danos, sofrimentos e, até mesmo, a eliminação e a morte a inúmeras pessoas. Vamos refletindo com cuidado, clareza e precisão. Insisto: a partir de tais premissas, podem ser legitimadas todas as arbitrariedades, opressões, inclusive extermínios de milhões de pessoas. Isso pode ser chocante, mas é algo que já aconteceu, baseado claramente nessas premissas “funcionalistas”, “positivistas”, biologistas e organicistas. Por que é assim?

Exatamente porque é impossível você aceitar pressupostos teóricos sem que eles venham acompanhados de pressupostos éticos, isto é, de questões normativas, de discussões sobre o valor: questões sobre como deveriam ser as coisas, sobre o que é bom e ruim, o que é certo e errado, o que é justo e injusto; com outras palavras: questões referentes à ética, e alongando-se para questões da estética e da filosofia política.

A Psicologia, nesse contexto, perguntará por que algumas pessoas sustentam ações como corretas e outras como erradas. E mais: qual é a maneira correta de comportarmos-nos, como devemos agir. (A Antropologia fará as mesmas perguntas sobre as origens ou diferenças entre as culturas com relação ao que é bom e mau; os cientistas políticos estudarão as consequências das diferentes políticas adotadas em nome da justiça e a Economia analisará a forma de maximizar o bem-estar, sob o domínio da suposição normativa de que o bem-estar – junto com o progresso e o desenvolvimento – é o que deveríamos maximizar).

Mas fiquemos na Psicologia. Vejamos o caso da “normalidade”. Como são diferentes as posturas – e as consequências – a partir dos pressupostos teóricos e epistemológicos que assumimos. A questão de fundo, aqui, é o pressuposto ético que deriva desses pressupostos metafísicos e epistemológicos. Tudo bem que cada um assumia, se quiser, esses pressupostos metafísicos e epistemológicos. Mas o que não se pode aceitar é que não sejam assumidos e levados em consideração os pressupostos *éticos*. Acontece, porém, que esses pressupostos éticos podem machucar, ferir, causar dor e, até mesmo, morte. E isso não pode ser aceito pela consciência dos povos. E é por isso que qualquer ação humana – seja ela acadêmica, política, religiosa... o que for – não pode ser considerada neutra com respeito à ética, isto é, ao sofrimento humano.

Vamos dar dois exemplos. Serge Moscovici (2011) escreveu um livro, em 1976, e apesar de radicado na França e a quase totalidade de sua obra ter sido escrita em francês, escreveu esse livro em inglês. Quando lhe perguntaram o porquê, ele respondeu: porque eu gostaria que os “americanos” (do Norte) lessem-no. Ele chamou o livro de *Social Influence and Social Change*. O tema central que ele discute no livro é a conformidade. Ele conhecia a fundo toda a Psicologia Social praticada nos Estados Unidos e via que a maioria quase absoluta das pesquisas eram feitas dentro dos referenciais teóricos e epistemológicos do funcionalismo.

E quais seriam esses pressupostos? São os de que o mundo é um sistema fechado, que caminha inexoravelmente para o equilíbrio, que há forças e leis determinantes por detrás dos fenômenos e que o mundo, a sociedade e os seres humanos se regem por tais leis. E quais as consequências disso? Em poucas palavras, e indo diretamente ao ponto: que é impossível mudar, que temos de

sujeitar-nos a tais leis, que é impossível inovar, transformar. Poderão existir movimentos esporádicos, desequilíbrios passageiros, mas, cedo ou tarde, tudo retornará ao caminho já traçado e pré-determinado. Tudo está, de uma forma ou outra, regulado por leis subjacentes aos fenômenos da natureza, da sociedade, dos seres humanos. Se tomarmos, como referencial, os pressupostos da teoria funcionalista, estamos aceitando que a sociedade como ela existe aqui e agora é a melhor e que a maioria das pessoas que a compõem é a boa e correta; e, conseqüentemente, os que não se conformam ao estilo de vida da maioria, às normas que eles seguem e por eles ditadas, serão desviantes, divergentes, subversivos, antissociais, rebeldes, desordeiros... e devem ser reprimidos e contidos. Eles atentam contra a suprema lei do equilíbrio universal de todas as coisas. Devem ser vistos como “marginais”, “periféricos”, que ainda não foram assimilados à corrente central, mas que, cedo ou tarde, terão de se “encaixar”.

Um segundo exemplo, bem doloroso e bem concreto, é o de profissionais, entre outros muitos psicólogos, que eram convocados para aplicar testes psicológicos – Rorschach, por exemplo –, a pedido de torturadores, para legitimar que as pessoas detidas por discordarem do regime político – denominados subversivos, divergentes, ou mesmo delinquentes e criminosos –, eram, de fato, também psicologicamente anormais, mentalmente perturbados, o que legitimava sua prisão e punição.²

INCLUSÃO, EDUCAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO

Creio ser o momento, agora, de dar um mergulho um pouco mais aprofundado e tecer mais algumas considerações críticas sobre a própria questão da inclusão/exclusão. Talvez seja aqui onde se registram os problemas mais sérios, no meu entender.

A premissa fundamental é a mesma que discutimos anteriormente: que o mundo é organizado, que é um sistema fechado, estruturado, que conduz

2 As investigações e análises de Cecília Coimbra (1995) são ilustrativas dessa prática exercida entre nós, durante a ditadura de 1964.

automaticamente à harmonia, à paz, ao bem-estar, à felicidade. Não cabem, nele, contradições.

Mas quem disse que o mundo é assim? Só porque alguns assim o querem? Vejamos esse mundo um pouco mais de perto e veremos que ele está permeado de contradições, de incompletudes, de limitações: é assim que esse mundo se apresenta. E vejamos isso no campo específico do mercado de trabalho. Vemos que, aqui, essas contradições e limitações se mostram claramente evidentes. Dentro do modo de produção capitalista, que é o que predomina entre nós, as próprias relações básicas são de dominação e exploração. Poderíamos até dizer que o sistema de trabalho em nossa formação é montado sobre contradições.

Dando um passo à frente, podemos perguntar: é dentro desse sistema que gostaríamos de “incluir” alguma pessoa? Que vai isso implicar? Um primeiro questionamento crítico seria o de nos perguntarmos se essa inclusão talvez nem devesse ser feita em tal sistema. Lembro aqui uma questão que apesar de análoga, é muito oportuna. Um dos maiores estudiosos em educação comparada, Larry Saha (1985), da Universidade Nacional da Austrália, ao discutir a importância das contribuições de Paulo Freire no campo da educação, afirma que sua importância não se deve ao fato de ter desenvolvido um método de educação de adultos, mas o fato de Freire insistir, de maneira crítica e inovadora, que toda educação é política. Os países mais desenvolvidos, onde o autor é lido e discutido, como Canadá, Inglaterra, Estados Unidos, Austrália e outros, interessam-se por suas contribuições, pois ele mostrou que, antes de se começar a incluir – ou adaptar – as crianças no sistema dominante, deve-se perguntar “que tipo de sistema é esse?”. Devemos ter claro que tipo de sociedade é esta na qual queremos que nossas crianças sejam introduzidas; e isso só pode ser feito através de uma discussão política; por isso, uma educação deve sempre começar por uma educação política.

Desse modo, não elaborarei mais a fundo essa questão da inclusão das pessoas no mercado de trabalho sem que perguntemos em que tipo de *trabalho* elas devem ser *incluídas*; deixo para os leitores fazerem essa análise. Vou passar a um último ponto das considerações a que me propus. Meu intuito aqui, neste momento, é trazer algumas reflexões que foram produzidas por educadores e filósofos da educação sobre o que se costuma chamar de educação inclusiva, e

aplicá-las, numa comparação, ou analogia, à inclusão no mercado de trabalho: educação inclusiva e mercado de trabalho inclusivo. E faço isso a partir, também, de contribuições fundamentais e inovadoras de nosso educador Paulo Freire, patrono dos educadores brasileiros.

Quando começamos a refletir com mais cuidado e seriedade sobre o que seria educação inclusiva, vamos dando-nos conta de que a questão é bem mais profunda e séria do que se pode imaginar, à primeira vista. Os pressupostos – também aqui funcionalistas, positivistas, sistêmicos – são os de que há pessoas que devem ser incluídas no sistema educacional, pois são diferentes, carentes, fora dos padrões normais, até mesmo deficientes. Então, elas devem ser tratadas de modo especial. De imediato, as primeiras considerações e objeções passam a ser as dificuldades econômicas que isso irá acarretar: mais educadores, salas e locais especiais etc. E vai-se caminhando com essas discussões, nessa direção. O que se pretende, com toda sinceridade e dedicação, é fazer com que esses “carentes” possam usufruir das benesses da educação, em equiparação com os demais.

Tudo bem. Mas há aqui uma questão bem mais complexa e séria. Os que se atiram nessa direção – e são muitos, e fazem isso muito bem – esquecem que há um problema um pouco mais profundo aqui localizado: o que é mesmo educação e como praticar uma educação que leve a uma verdadeira inclusão?

Precisamos ir com cuidado, aqui. Desculpem trazer Paulo Freire aqui, neste momento, mas, nesta análise, sua contribuição é fundamental. Freire escreveu ao redor de 30 livros sobre educação.³ Ao examinar os títulos, damo-nos conta, surpreendentemente, que treze deles – mais que um terço – trazem no título o termo “pedagogia” (veja as referências). Qual seria a razão?

HÁ ALTERNATIVAS?

Estou consciente de que o que eu vou escrever agora é polêmico e complexo. Mas permitam-me colocar a questão. É preciso ousar e é possível ir mais a fundo

3 Ao final do capítulo, organizei uma listagem com os títulos dos livros, para que se possa visualizar esta relação.

nesta reflexão. Ao menos, para que se saiba que há alternativas. Voltando a Freire. Lembrava que, dentre os mais de 30 livros que escreveu, 13 tinham no título a palavra “pedagogia”. Pergunto: o que é “pedagogia”? E constatamos que pedagogia é a prática, a maneira como trabalho. É a didática. É o *como* faço as coisas, não o *que* faço. E aqui, a grande intuição e contribuição de Freire: é fundamentalmente o *como*, a pedagogia, a didática, o que constitui o conteúdo mais importante da aprendizagem. Provocante essa afirmação. Mas confira na prática, no dia a dia, se isso não é verdade. O quanto você lembra do que seus educadores – de todo tipo: pais, professores, instrutores, padres etc. – “ensinaram-lhe”? Pode lembrar de alguns pequenos pontos. Mas há um conteúdo básico que restou, e que é o principal, o fundamental: seu jeito, sua prática, as relações que ele mantinha; **é isso** que você vai lembrar e que ficaram em você, que é o conteúdo que ficou. É por isso que Freire afirmava que *as relações pedagógicas* que foram estabelecidas são o conteúdo mais importante da aprendizagem.

Poderíamos ir mais adiante na comprovação dessa afirmação. Num livro um tanto polêmico, que foi produzido com um grupo de colegas (GUARESCHI; SILVA, 2008), tentou-se mostrar que pode haver um tipo de *bullying* – o título do livro é, precisamente, *Bullying: mais sério do que se imagina* – que é praticado pelo professor exatamente através do tipo de pedagogia por ele empregada, como, por exemplo, uma pedagogia dentro de pressupostos autoritários de que “há quem sabe mais e que sabe menos”, e que ensinar (educar?) é uma prática que consiste em passar conteúdos através de condicionamentos, estímulos etc. – no clássico estilo comportamentalista e behaviorista clássico. Ora, arrisca-se questionar, no livro, alguém que é constrangido e forçado a experimentar essa prática, que carrega consigo características de força e violência pedagógicas, não poderá ser levado a repeti-la em gestos concretos em relação aos demais colegas, no momento que propício? Não existe, no início de tudo, um *bullying* pedagógico? Polêmico, mas não custa analisar...

Arrisco dizer que o trabalho inclusivo somente se dará quando, neste mundo diferente, com pessoas de todo tipo e qualidades, as pessoas supostamente diferentes forem aceitas e incorporadas como alguém que pertence a esse mundo por justiça e direito, e não por exceção! Não há um mundo especial que é “o” mundo, o mundo bom, o mundo correto, o mundo certo, o mundo harmônico,

o mundo funcional, equilibrado. Não. Há o mundo como ele é, e dentro desse mundo há pessoas, trabalhadores e trabalhadoras, construtoras desse mundo, que também não são “exceções”, disfuncionais, carentes, excluídos, deficientes etc. que não precisam ser “incluídos”: eles já pertencem a esse mundo de pleno direito, com todos os direitos e deveres; compõem e constituem esse mundo, diferente e belo – e belo porque diferente –, se construindo dia a dia. Por isso, sempre que eu começo a distinguir incluídos e excluídos, eu já estou supondo a existência de um mundo “bom” e de um mundo “menos bom” – e achando que o menos bom é menos...

E PARA CONTINUAR PENSANDO...

Agora, vou chegando ao fim desta discussão, fazendo uma analogia entre a escola e o mundo do trabalho. Afirmaria que o que verdadeiramente educa não é o “professor”, mas é o ambiente todo que se mostra na escola. São os colegas, companheiros(as), trabalhadores(as) da escola; é toda a comunidade escolar que educa. E, desse modo, os assim considerados e chamados de “diferentes”, vão “educar” (ensinar?) também, com sua presença, seu simples pertencimento a esse ambiente. Assim, um arquiteto, no momento de fazer um projeto, vai se lembrar que existem pessoas que não podem subir escadas, e seu projeto vai levá-las em conta, porque ele “aprendeu” na escola que o mundo é composto por pessoas diferentes. E o economista vai desenvolver suas “teorias” tendo em vista que há pessoas com necessidades especiais e que também são seres humanos. E o engenheiro de trabalho vai levar em conta que há pessoas com diferenças, que são gente como qualquer um outro, que têm o direito de trabalhar, e vai planejar as empresas tendo esse mundo diferente em consideração. E assim por diante! O mundo é composto também pelas pessoas que os “bons, corretos e santos” chamam de “divergentes”, de “loucos”, de “preguiçosos”, de “pecadores”... Mas quem os “definiu” assim? E por que foram assim definidos? Acontece que todos eles são participantes, de fato, desse mundo e deveriam ser também de pleno direito.

Deixo agora as “aplicações” a quem conseguiu chegar até aqui, na leitura. Vou me dando conta de que há todo um mundo que pode ser repensado quando nos propomos a mergulhar nesta realidade aparentemente simples e tranquila da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Cheguei quase ao fim do que gostaria de refletir, porque nunca se pode chegar ao fim. Alguns podem pensar que isso é sonho. Ou utopia. Quanto ao sonho, repito o que Dom Helder Câmara gostava de comentar, repetindo um cantor...: “Sonho que se sonha só, é apenas um sonho; sonho que se sonha junto é o começo da realidade”. Quanto à utopia, retomo Thomas Morus: utopia não é o que não existe, ou não pode existir: é o que não é realidade ainda, mas já existe na mente e no coração de todos os que sonham a fraternidade e a justiça. (GUARESCHI, 2015)

REFERÊNCIAS

- COIMBRA, C. *Guardiães da ordem: uma viagem pelas práticas psi no Brasil do “milagre”*. Rio de Janeiro: Oficina do Autor, 1995.
- FREIRE, P. *Pädagogik der solidarität*. Wuppertal: Peter Hammer Verlag, 1974.
- FREIRE, P. *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.
- FREIRE, P. *Pedagogia da indignação*. São Paulo: Ed. UNESP, 2000.
- FREIRE, P. *Pedagogia da tolerância*. São Paulo: Ed. UNESP, 2005.
- FREIRE, P. *Pedagogia dos sonhos possíveis*. São Paulo: Ed. UNESP, 2001.
- FREIRE, P. *Pedagogy in process: the letters to Guinea-Bissau*. New York: Continuum, 1983.
- FREIRE, P. *Pedagogy of hope: reliving the pedagogy of the oppressed*. New York: Continuum, 1994.
- FREIRE, P. *Pedagogy of the city*. New York: Continuum, 1993.
- FREIRE, P. *Pedagogy of the heart*. New York: Continuum, 1997.
- FREIRE, P. *Pedagogy of the oppressed*. New York: Seabury, 1970.
- FREIRE, P.; FAUNDEZ, A. *Learning to question: a pedagogy of liberation*. New York: Continuum, 1989.

- FREIRE, P.; GADOTTI, M. *Pedagogia: diálogo e conflito*. São Paulo: Cortez, 1987.
- FREIRE, P.; SHOR, I. *A pedagogy for liberation: dialogues on transforming education*. South Hadley: Bergin & Garvey, 1987.
- GUARESCHI, P. A categoria “excluídos”. *Psicologia Ciência e Profissão*, Brasília, DF, v. 12, n. 3-4, p. 4-11, 1992.
- GUARESCHI, P. *Sociologia crítica: alternativas de mudança*. 64. ed. Porto Alegre: Ed. IPUCRS, 2015.
- GUARESCHI, P.; SILVA, M. R. *Bullying: mais sério do que se imagina*. 2. ed. Porto Alegre: Ed. IPUCRS, 2008.
- MOSCOVICI, S. *Psicologia das minorias ativas*. Petrópolis: Vozes, 2011.
- SAHA, L. *Education and national development: a comparative perspective*. Oxford: Pergamon, 1985.

PARTE II

PROCESSOS E FUNÇÕES

DIVERSIDADE FUNCIONAL E INCLUSÃO EM SITUAÇÕES DE TRABALHO

DIMENSÕES DE ANÁLISE¹

MARIA NIVALDA DE CARVALHO-FREITAS
RAISSA PEDROSA GOMES TETTE
MARISTELA FERRO NEPOMUCENO
ANDRÉ DE PAIVA
ORISVALDO ANTÔNIO DA SILVA
VANESSA APARECIDA DA SILVA

INTRODUÇÃO

As questões relativas à diversidade e inclusão têm sido pautas de investigações no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, e da Administração nas últimas décadas. (FURTADO; PEREIRA-SILVA, 2014; OSWICK; NOON, 2014; SHORE et al., 2011; SIQUEIRA; SALES; FISCHER,

1 Agradecimentos à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (Fapemig) e ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

2016; SIMONELLI; JACKSON FILHO, 2017) No entanto, não se tem um consenso que seja compartilhado pelos pesquisadores em relação a nenhum dos dois conceitos.

O conceito de diversidade pode ser entendido e explicado a partir de diferentes campos e perspectivas teóricas, por exemplo, pela demografia, psicologia, administração, sociologia e ciências políticas. De uma forma geral, o que se depreende dessa pluralidade de possibilidades é que a diversidade é um fenômeno social, historicamente contextualizado e determinado, que se configura na atribuição de diferenças entre pessoas, oriundas de categorizações sociais, que as congregam em grupos com características semelhantes entre si e diferentes de outros grupos, o que tem consequências políticas, sociais e individuais. (CARVALHO-FREITAS et al., 2017) Diversidade como fenômeno social se distingue de gestão da diversidade (SHORE et al., 2009), que se refere a como as distintas pertencças grupais são administradas no cotidiano de trabalho. Também é diferente de ações afirmativas, que são políticas que visam minimizar desvantagens históricas de grupos excluídos socialmente do acesso aos bens e serviços da sociedade. (HITT; MILLER; COLELLA, 2007)

Assim como existem confusões em relação ao conceito de diversidade, também o conceito de diversidade funcional é relativamente novo na produção do conhecimento, tendo sido cunhado pelo Fórum de Vida Independente, em 2005, na Espanha, para designar o que habitualmente tem sido denominado como deficiência. (PALACIOS; ROMAÑACH, 2006) A discussão sobre o termo “diversidade funcional” se ancora nas discussões de Canguilhem (2006), que chama a atenção para o caráter fundamentalmente social das formas de ser e estar no mundo e defende o argumento de que a doença/anomalia é capaz de instituir novas normas, isto é, novas possibilidades de como o corpo poderia funcionar. Nesse sentido, Palacios e Romañach (2006) defendem uma rejeição ao determinismo biológico explicitado no desvio à norma – construída socialmente –, deslocando o que historicamente tem sido denominado como doença e anomalia para uma compreensão do corpo como tendo novas possibilidades de funcionar, isto é, fazendo parte de uma diversidade que é funcional, assim como diversidade étnica, de gênero etc. Essa nova compreensão da deficiência tem um impacto, inclusive, na forma de nomeação das pessoas com

deficiência denominadas como pessoas com diferença funcional ou fazendo parte do grupo de diversidade funcional.

Essa questão da nomeação da deficiência como diferença funcional tem sido objeto de várias controvérsias, contudo, a despeito das vantagens políticas em se manter a denominação pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS et al., 2017), entende-se ainda que a nomeação de diferença funcional pode ter um caráter pedagógico e também político, no sentido de deslocar a questão biológica para uma discussão sobre as normas sociais que definem um padrão de funcionamento do corpo tido como ideal, desejável. Então, no presente capítulo, pessoas com deficiência serão nomeadas como pessoas com diferença funcional, por se considerar que essa terminologia resgata a possibilidade de se ampliar os padrões e formas de se realizar as inúmeras atividades que configuram a vida e o trabalho, abrindo perspectiva para diferentes formas de ser e estar no mundo.

Além de se delimitar o que se entende por diversidade e diversidade funcional, é importante atentar para uma sobreposição conceitual identificada por Oswick e Noon (2014) que se refere aos conceitos de inclusão e gestão da diversidade. De uma forma geral, o que se desprende das diversas pesquisas (CARVALHO-FREITAS; LEAL; SOUTO, 2010; COSTA; FERREIRA, 2006; FARIA; CARVALHO, 2013; GARCIA, 2014; GARCIA; MAIA, 2014; LARA, 2013; MOR BARAK, 2014, 2015; OSWICK; NOON, 2004; SASSAKI, 1997) é que a inclusão² deve ser considerada como um possível consequente da gestão da diversidade (HITT; MILLER; COLELLA, 2007) ou das políticas de ação afirmativa, quando as organizações não têm políticas de gestão da diversidade. Concorde-se com Hanashiro e demais autores (2011) que é necessário identificar os aspectos subjetivos e objetivos da inclusão e da exclusão não podendo dissociá-los, sendo importante considerar as condições estruturais e organizacionais dos contextos de trabalho e as formas como podem ser interpretadas,

2 No entanto, é importante sublinhar que existe um consenso quanto ao conceito de inserção, entendida como o ato de introduzir pessoas com diferença funcional nas organizações de trabalho que prescindem de critérios e condições relativas a como esse processo é realizado. (FRANCO et al., 2017)

além de seus efeitos em termos de oportunidades concretas que podem ser objetivamente analisadas.

No entanto, é necessário considerar também que o fenômeno da inclusão se concretiza em uma relação entre maioria (pessoas sem diferença funcional) e minoria (pessoas com diferença funcional), sendo essa relação caracterizada como uma relação de tensão e conflito, pois são grupos com interesses distintos e com possibilidades de voz e de reconhecimento marcados por desigualdades históricas. Conforme Honneth (2003), o que rege os conflitos sociais é a luta por reconhecimento. Segundo esse autor, as pessoas em seu processo de socialização se apropriam dos considerados “padrões sociais de reconhecimento”, o que faz com que, em uma mesma sociedade, os excluídos e os incluídos distingam quando são ou não são reconhecidos. A ausência desse reconhecimento gera sentimentos de desrespeito – experiência moral –, podendo ter impactos subjetivos ou se transformar em uma resistência coletiva, quando as pessoas conseguem interpretar intersubjetivamente que o desrespeito é endereçado a um grupo inteiro e não apenas a uma pessoa (devido suas idiossincrasias).

A consciência da ausência de reconhecimento desse grupo tem gerado movimentos de luta por direitos em que essas pessoas têm como pauta de reivindicação a necessidade de poderem falar em seus próprios nomes – “nada sobre nós, sem nós” – e em que processos de empoderamento e emancipação são buscados. (OLIVER, 1996; BARNES; MERCER, 2004) Esse movimento tem sido denominado como o Modelo Social de Deficiência em que à sociedade é atribuída a responsabilização pela criação das deficiências, quando não adaptada, transformando diferenças em relações de opressão. (OLIVER, 1996) Nesse sentido, a possibilidade maior de exclusão ou de inclusão, do binômio “exclusão-inclusão”, será o resultado de uma relação dialética ou dilemática entre maioria – pessoas sem diferença funcional – e minoria – pessoas com diferença funcional. Por relação dialética, entende-se a possibilidade de interesses diferentes – maioria x minoria – produzir, por meio da resolução ou regulação provisória de conflitos, uma síntese a partir das premissas iniciais defendidas pelos dois grupos. Por relação dilemática,

entende-se a não produção de sínteses possíveis e a criação de confrontos entre os grupos em que medidas legais são necessárias (processos, termos de ajustamento de conduta etc.).

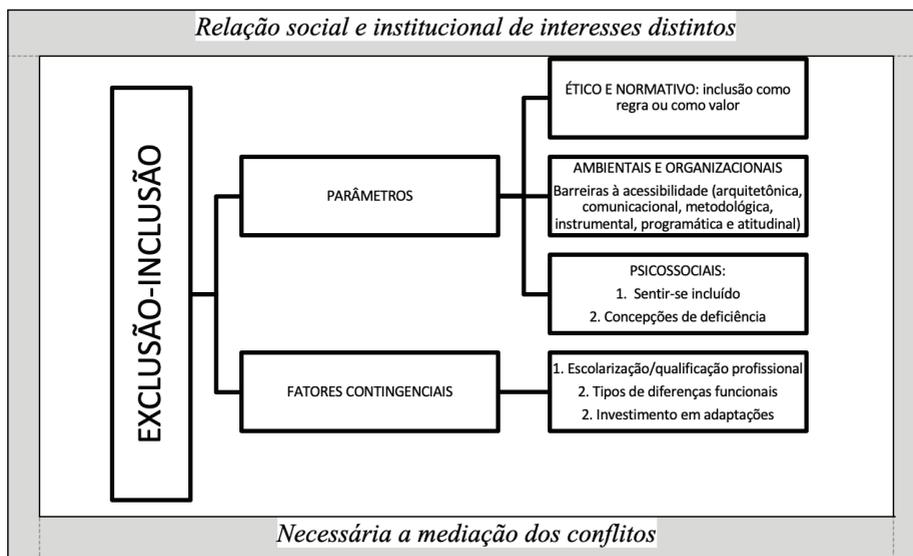
Considerando esse cenário, entende-se que o fenômeno da inclusão se configura, na sociedade capitalista, como um binômio exclusão-inclusão que se materializa em um continuum, fruto da relação entre maioria e minoria que pode produzir confrontos ou regulações provisórias em relação aos seus interesses, por princípio, conflituosos, sendo necessária a mediação desses conflitos. Tendo por referência essa relação entre maioria e minoria o objetivo desse capítulo é apresentar algumas dimensões que precisam ser considerados para se compreender a inclusão como um fenômeno relacional em que condições estruturais e organizacionais, fatores contingenciais e as interpretações realizadas pelos envolvidos precisam ser objeto de análise. A análise dessas dimensões do fenômeno potencializa a compreensão e as ações de inclusão das organizações de trabalho.

A seguir serão apresentadas as dimensões do binômio exclusão-inclusão, denominados como parâmetros e fatores contingenciais, e como essas dimensões se apresentam nas práticas organizacionais tipificadas como não inclusivas, dissimuladas e inclusivas.

DIMENSÕES DE ANÁLISE DO BINÔMIO "EXCLUSÃO-INCLUSÃO"

Revedo a literatura sobre inclusão de pessoas com diferença funcional, identifica-se várias dimensões que são recorrentemente nomeadas como fatores que distinguem quando se predomina um processo de exclusão e quando se predomina um processo de inclusão. Nomearemos essas dimensões como parâmetros e fatores contingenciais que fazem parte de um quadro social e institucional mais amplo de interesses distintos em que a mediação de conflitos se torna necessária. Elas estão representadas na Figura 1 e serão apresentadas a seguir.

Figura 1: Dimensões do binômio “inclusão-exclusão”



Fonte: elaborada pelos autores.

Por parâmetros, entendem-se os padrões ou referências em relação aos quais é possível estabelecer comparações para analisar o binômio “exclusão-inclusão” nas organizações. Três grandes parâmetros podem ser apreendidos da análise da literatura: os parâmetros ético e normativo; os parâmetros ambientais e organizacionais; e os parâmetros psicossociais.

PARÂMETRO ÉTICO E NORMATIVO

Considera-se que os parâmetros ético e normativo se referem às formas como a inclusão de pessoas com diferença funcional é apropriada pela sociedade e grupos sociais: como valor, constituindo um princípio ético que se universaliza e que no Estado se objetiva na garantia dos interesses também das minorias; ou como norma, em que a coerção é a via de busca dos ideais de igualdade. Embora a legislação que trata do direito das pessoas com diferença funcional já exista, e seja muito importante para eliminar desigualdades históricas, não é somente nela que se devem concentrar os esforços para construção

de uma sociedade inclusiva, pois para que se torne uma realidade, o problema precisa estar presente na consciência dos indivíduos que compõem o povo. É nesse sentido que Hegel (2010) afirma que os obstáculos à realização da moralidade enquanto algo posto na consciência do indivíduo são removidos quando se chega à eticidade, na qual o interesse subjetivo se identifica com o interesse do Estado.

PARÂMETROS AMBIENTAL E ORGANIZACIONAL

Define-se parâmetros ambientais e organizacionais como o conjunto de condições, instrumentos, métodos, políticas e atitudes presentes nos ambientes sociais e nos diversos tipos de organizações que funcionam como referências para se analisar se estão sendo oferecidas oportunidades reais de exercício do trabalho para as pessoas com diferença funcional. Analisando a literatura, identificam-se com bastante clareza a presença de critérios didaticamente organizados por Sasaki (1997, 2003) como relevantes para se caracterizar quão excludente ou inclusiva é uma organização. São eles:

- (1) *Barreiras arquitetônicas e urbanísticas*: materializam-se na impossibilidade de ir e vir, dificuldades de livre acesso às edificações, espaços produtivos das organizações etc. (SASSAKI, 1997) A minimização dessas barreiras depende de um esforço da organização e de profissionais principalmente das áreas de Arquitetura, Medicina do Trabalho, Ergonomia, Engenharia de Produção e Engenharia de Segurança no Trabalho.
- (2) *Barreiras comunicacionais*: configura-se nas mais diversas formas de dificuldades de comunicação formal e informal (face a face, mediada pelo computador, virtual etc.). Importante garantir que a comunicação – formal, informal, mediada por intérpretes ou por recursos tecnológicos – seja acessível a todos os funcionários, na medida em que é justamente este processo de comunicação que garantirá ao sujeito com diferença funcional a compreensão do seu papel dentro do processo organizacional.
- (3) *Barreiras metodológicas*: as barreiras metodológicas se objetivam na padronização das atividades nas organizações de trabalho, colocando as pessoas com diferença funcional em desvantagem (STONE-ROMERO; STONE; LUKASZEWSKI, 2006) porque elas necessitam, em muitos casos, de novos mo-

dos de realização das atividades. Como advertem Ribeiro e Carneiro (2009), uma efetiva inclusão não é garantida, sobretudo se esta não for acompanhada de mudanças no ambiente de trabalho. Tanto os procedimentos de atração como as estratégias de manutenção e promoção do emprego dessas pessoas precisam ser analisadas, de forma a verificar se os postos de trabalho são adequados e se existem chances de conservar o emprego e nele progredir, assegurando critérios de adequação que contemplem as diferenças funcionais (PASSERINO; PEREIRA, 2014; SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011) e permitindo a criação de técnicas e alternativas que não coloquem em desvantagem essas pessoas. (FERREIRA; VAN MUNSTER, 2015)

- (4) *Barreiras instrumentais*: são as barreiras colocadas pelos instrumentos e utensílios de trabalho. As barreiras instrumentais imprimem grandes obstáculos às pessoas com diferença funcional, na medida em que dificultam e, muitas vezes, até inviabilizam a participação e o desempenho delas nos contextos de trabalho. Nesse aspecto, estudos mostram que os recursos de Tecnologia Assistiva (TA) promovem oportunidades a esse grupo socialmente excluído, fazendo com que as barreiras sejam minimizadas. (GALVÃO FILHO; DAMASCENO, 2002) Trata-se de uma área multidisciplinar que compreende recursos, estratégias, metodologias, práticas e serviços, com o objetivo de promover a funcionalidade e participação de pessoas visando autonomia, qualidade de vida e inclusão social. (PELOSI; NUNES, 2009)
- (5) *Barreiras programáticas*: as barreiras programáticas se referem ao conjunto de dificuldades “invisíveis” que as pessoas com diferença funcional se defrontam em função das políticas e normas organizacionais. (SASSAKI, 1997) O conjunto de saberes produzidos no campo científico sobre inclusão (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010; CARVALHO-FREITAS; LEAL; SOUTO, 2010; FARIA; CARVALHO, 2013; TANAKA; MANZINI, 2005) ainda não se reflete em práticas organizacionais, pois na grande maioria dos casos, as políticas organizacionais não têm em suas premissas a questão da diversidade como um valor institucional. Para além da legislação, há necessidade de as organizações implementarem políticas e estabelecerem estratégias orientadas para toda a comunidade, de forma que a cultura da organização seja voltada também para a inclusão. (FUJIMOTO et al., 2014)
- (6) *Barreiras atitudinais*: dentre todos os tipos de barreiras identificadas por Sasaki (1997, 2003), destacam-se as barreiras atitudinais como o cerne dos obstáculos enfrentados pelas pessoas com diferença funcional, já que elas

abarcam os comportamentos direcionados a essas pessoas e que estão relacionadas ao estigma, preconceito, estereotipia e discriminação. Várias pesquisas (CAMARGO; GOULART JUNIOR; LEITE, 2017; NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015; PEREIRA; BIZELLI; LEITE, 2017; SILVA; RUE, 2015), de forma explícita ou implícita, sugerem que atitude dos gerentes, profissionais especializados ou pelos pares, é um elemento importante para a compreensão do processo de inclusão.

PARÂMETROS PSICOSSOCIAIS

Entende-se como parâmetros psicossociais os aspectos relacionados à experiência com o outro, dentro do contexto organizacional, em relações historicamente marcadas pela desigualdade social. Otten, Schaafsma e Jansen (2015) denominam como experiência psicológica de inclusão “as relações com o outro”. Dois conceitos relacionados à inclusão psicológica têm sido considerados nas pesquisas: a experiência de inclusão que se reflete (1) no sentimento de que se é incluído – aceitação, respeito e valorização que se caracteriza no senso de sentir fazendo parte – (FERDMAN et al., 2009), além da possibilidade de autonomia, conforme proposto por Honneth (2003); e no (2) comportamento inclusivo que se concretiza por meio de ações inclusivas – criação de condições de trabalho inclusivas. (FERDMAN et al., 2009) Do ponto de vista psicossocial, essas ações inclusivas estão relacionadas às concepções de deficiência dos grupos de trabalho em que as pessoas com diferença funcional fazem parte.

(1) *Sentir-se incluído*: de uma forma geral, as pesquisas têm indicado como fatores relevantes para se identificar e compreender se a pessoa se sente incluída ou não: a pertença – considerada como o senso de pertencimento – e a questão da singularidade – entendida como a possibilidade de ser único e de ser considerado em suas dimensões distintivas. Conforme Shore e demais autores (2011) e Jansen e demais autores (2014), entretanto, considera-se relevante ter autenticidade ao invés de singularidade como a segunda dimensão da inclusão. Para os autores, o espaço para a autenticidade capta o grau em que o grupo permite e encoraja seus membros a serem eles mesmos. Neste capítulo, será considerada a dimensão singularidade/autenticidade, pois entende-se que tanto a necessidade de ser considerado em suas dimensões únicas, como

a possibilidade de se colocar perante o grupo sem necessitar gerenciar as impressões alheias são relevantes e são elementos indissociáveis.

Por outro lado, no que se refere às pessoas com diferença funcional, uma outra dimensão psicológica precisa ser considerada, a autonomia: definida como a possibilidade humana de se autodeterminar segundo preceitos morais – normas e princípios – que cada um define como relevante para si mesmo, estando associada à possibilidade de independência e de falar em seu próprio nome. Segundo Honneth (2003, p. 18), a autonomia se enquadra em uma esfera jurídico-moral em que a pessoa é “[...] reconhecida como autônoma e moralmente imputável, desenvolvendo assim uma relação de autorrespeito”. Nesse sentido, o conceito de autonomia parte da premissa de que o ser humano é capaz de entendimento e de julgamentos, podendo ser responsabilizado por seus atos, e que essa premissa se desdobra na dimensão subjetiva do autorrespeito, que tem implicações na emancipação e nas relações de poder que estabelece com os grupos.

(2) *Concepções de deficiência*: as concepções de deficiência são parâmetros psicossociais que se referem ao conjunto de crenças que se desdobra em ações/comportamentos mais ou menos inclusivos nas organizações. Em revisão de literatura realizada por Carvalho-Freitas e Marques (2007), verifica-se que a diferença funcional historicamente foi associada à deficiência, à falta, à impossibilidade de participação com autonomia e com a ausência de capacidade de contribuição social. Embora sejam formas historicamente construídas de se conceber a deficiência, essas crenças coexistem na atualidade e têm impacto nas ações e nas possibilidades de relação com os grupos de pessoas com diferença funcional. O pressuposto psicológico adotado é de que o ser humano possui uma necessidade básica de construir explicações para sua realidade e que essas explicações variam conforme o contexto histórico. Além disso, essas concepções funcionam como crenças, que são a chave para a formação da atitude. (FISHBEIN; AJZEN, 1975) As principais concepções de deficiência são, segundo Carvalho-Freitas (2009): aquelas baseadas em crenças espirituais; as baseadas em critérios de normalidade; crenças baseadas em pressupostos inclusivos (sociedade como corresponsável pela diferença ser concebida como uma deficiência); pressupostos com foco instrumental (avaliação prioritária

nas possibilidades de desempenho, vínculo e vantagens para a imagem da organização).

Verifica-se empiricamente que as crenças compartilhadas sobre a diferença funcional se constituem como matrizes de interpretação da realidade, servindo de esquema de referência para reconhecer, qualificar e se relacionar com essas pessoas. Essas crenças influem sobre diversos aspectos da vida organizacional como, por exemplo: a) nas práticas de gestão de pessoas (BRITE, 2009); b) nas possibilidades de inserção dessas pessoas no mercado de trabalho (NASCIMENTO; DAMASCENO; ASSIS, 2011); c) nas formas de convivência (SILVA; PINTO, 2016) no ambiente de trabalho; d) na forma como os gestores motivam e gerem o trabalho dos subordinados (SUZANO; NEPOMUCENO; CARVALHO-FREITAS, 2008); e) nos sentimentos relacionados às pessoas com diferença funcional (LARA; ÁVILA; CARVALHO-FREITAS, 2008); e f) nas ações de adequação das condições e práticas de trabalho e com qualidade de vida no trabalho. (CARVALHO-FREITAS, 2009)

FATORES CONTINGENCIAIS

Entende-se como fatores contingenciais aqueles aspectos objetivos do ambiente externo ou interno da organização que podem tanto facilitar quanto dificultar a inclusão. Comumente, eles fazem parte do discurso das pessoas para relativizar as possibilidades de inclusão de pessoas com diferença funcional. Serão considerados três elementos principais: a qualificação profissional das pessoas, os tipos de diferença funcional e investimento em adaptações nas condições e/ou instrumentos de trabalho.

ESCOLARIZAÇÃO/QUALIFICAÇÃO FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A questão da escolarização (FRANÇA; RIOS-NETO, 2012) e da qualificação profissional das pessoas com diferença funcional tem se constituído em um fator que tem contribuído para acentuar as dificuldades para se inserir essas pessoas no trabalho. (CORDEIRO, 2013; BITTENCOURT; FONSECA, 2011) Simonelli e Camarotto (2011) argumentam que a qualificação profissional,

muitas vezes apresentada pelos gestores como barreira à contratação, nem sempre se faz necessária para a execução das tarefas. Segundo os autores, como os cargos destinados a essas pessoas são, em sua maioria, com exigências de baixa qualificação, o foco seriam as adaptações do trabalho, que se mostram fundamentais para que as pessoas possam aprender uma atividade de trabalho. Por outro lado, grande parte dos cargos ocupados por pessoas com diferença funcional em organizações brasileiras geralmente exigem quase nenhuma qualificação. (TANAKA; MANZINI, 2005) Nesse sentido, uma questão relacionada à escolarização/qualificação tem sido utilizada como instrumento para escamotear o imperativo da necessidade de adaptações ergonômicas nos postos de trabalho. De qualquer forma, esse é um fator utilizado para legitimar o argumento de que é difícil contratar pessoas com diferença funcional, pois elas não conseguiriam contribuir efetivamente com os resultados da organização.

TIPOS DE DIFERENÇA FUNCIONAL

Os diferentes tipos de diferença funcional também têm sido um fator restritivo para a contratação dessas pessoas. Os índices de contratação diferenciados dessas pessoas (BRASIL, 2014) e a avaliação de desempenho diferenciada dependendo do tipo de diferença funcional (SUZANO et al., 2014) comprovam empiricamente como esse fator tem atravessado o fenômeno da inclusão. Segundo Vieira, Vieira e Francischetti (2015) e Violante e Leite (2011), muitas organizações têm buscado o “deficiente perfeito”, isto é, aquele que não demande mudança nas condições de trabalho. O foco na diferença funcional como deficiência e incapacidade se sobrepõe à identificação das competências desenvolvidas por essas pessoas ao longo da vida e de sua trajetória acadêmica e profissional.

INVESTIMENTO EM ADAPTAÇÕES NAS CONDIÇÕES E/OU INSTRUMENTOS DE TRABALHO

A necessidade de investimento em modificações em condições e/ou instrumentos de trabalho tem sido uma outra restrição para a contratação de pessoas

com diferença funcional. O argumento é de que elas representam um custo adicional para as organizações e que isso deveria ser uma ação do Estado. Esse posicionamento tem aparecido nos discursos dos gestores de muitas organizações (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009), diferentemente de um número muito menor de organizações que veem a inserção de pessoas com diferença funcional como um investimento em responsabilidade social e uma forma de contribuição para a minimização das desigualdades sociais. (ÁVILA-VITOR, 2011)

TIPIFICAÇÃO DAS PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS

Utilizando-se dos parâmetros e fatores contingenciais apresentados, é possível construir uma tipificação das práticas (atuações) desenvolvidas nas organizacionais, caracterizando-as em três tipos principais: práticas não inclusivas, práticas dissimuladas, práticas inclusivas, conforme o Quadro 1. O artifício de construir tipos ideais facilita comparar semelhanças e diferenças (FREUND, 1987) e compreender como essas dimensões auxiliam no diagnóstico de ações mais ou menos inclusivas em contextos de trabalho.

Quadro 1: Tipificação das práticas organizacionais considerando parâmetros, fatores contingenciais do binômio "exclusão-inclusão" e as formas de mediação dos conflitos

Tipos de práticas Parâmetros	Práticas em Organização não inclusiva	Práticas em Organização dissimulada	Práticas em Organização inclusiva
Ético e Normativo	Negação do cumprimento da legislação	Apenas para atender a legislação (cotas). Inclusão como regra.	Práticas com vistas ao cumprimento da responsabilidade social. Inclusão como valor
Parâmetros ambientais e organizacionais	Práticas para atender aos critérios de acessibilidade, em caráter reativo e por força da lei, quando recebem Termo de Ajustamento de Conduta	Discurso de importância dos critérios de acessibilidade, mas práticas de acessibilidade apenas em ambientes de maior visibilidade	Práticas tendo por referência os critérios de acessibilidade
Sentir-se incluído	É uma possibilidade praticamente inexistente	É uma possibilidade remota, dependendo de circunstâncias fortuitas	É uma possibilidade real, como consequência das práticas inclusivas da organização
Concepções de deficiência	Diferença funcional é vista como desvio da normalidade	Diferença funcional é vista como sinônimo de pior desempenho	As concepções de deficiência são objeto de reflexão e sensibilização na organização. Concepção predominante é a Inclusiva

Fatores contingenciais			
Escolaridade/ qualificação profissional	Escolaridade como argumento para postergar a contratação e legitimar a baixa permanência dessas pessoas	Contratação apenas para funções operacionais, desconsiderando a escolaridade/qualificação profissional	Atuação tendo por foco o potencial e as competências desenvolvidas pelas pessoas. Consideração da escolaridade e da qualificação profissional
Tipos de diferença funcional	Práticas de seleção do "deficiente perfeito", para evitar multas	Preferência pelo "deficiente perfeito" e práticas de adequações das condições de trabalho apenas em caráter reativo	Foco nas pessoas e respeito às suas vozes. Adequações em caráter proativo.
Investimento em adaptações	No planejamento financeiro a inclusão é avaliada como custo e a destinação de recursos ocorre apenas por força da lei	No planejamento financeiro a inclusão é avaliada como custo e a destinação de recursos ocorre apenas para manter a "imagem"	Inclusão vista como investimento sendo parte constituinte do planejamento de investimentos
Mediação dos conflitos	Confronto com desdobramentos legais	Regulação provisória dos conflitos dentro da organização	Resolução dos conflitos na organização

Fonte: elaborado pelos autores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da sistematização teórica realizada, acredita-se que a identificação e a análise dos parâmetros e fatores contingenciais apresentados poderão auxiliar tanto no diagnóstico das práticas desenvolvidas nas organizações do trabalho como na ampliação do conhecimento nesse campo. Além disso, conclui-se que a inclusão é um fenômeno social que se caracteriza pela relação entre grupos categorizados socialmente como distintos – pessoas com e sem diferença funcional –, que historicamente tiveram relações de acesso ao poder diferenciadas (maioria e minoria). A inclusão se materializa pela resolução dos conflitos entre os grupos via transformação social em que a convivência com as diferenças: (1) se modifica de norma a cumprir para valor que se universaliza e que no Estado se objetiva na garantia dos interesses também das minorias; (2) funciona como um estruturador das relações sociais e espaciais, via garantias de acessibilidade; (3) cria possibilidades de experiência com o outro em que pessoas historicamente excluídas podem se sentir incluídas, isto é, se sentir parte, podendo exercer sua singularidade e autenticidade e podendo ser autônomas.

Além disso, a configuração de tipos de práticas que se apresentam em pontos diferentes do *continuum* que vai da exclusão à inclusão oferece possibilidades de comparação e a indicação de ações que possam ser implementadas caso a organização deseje modificar suas práticas. Por outro lado, são necessárias pesquisas empíricas visando identificar como esses parâmetros e fatores contingenciais se relacionam e quais impactos têm uns sobre os outros.

REFERÊNCIAS

- ÁVILA-VITOR, M. R. C. *Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção das pessoas com deficiência*. 2011. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de São João del Rei, São João del Rei, 2011.
- BARNES, C.; MERCER, G. Theorising and researching disability from a social model perspective. In: BARNES, C.; MERCER, G. (ed.). *Implementing the social model of disability: theory and research*. Leeds: The Disability Press, 2004. p. 1-17.
- BITTENCOURT, Z. Z. L. C.; FONSECA, A. M. R. Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao mercado de trabalho. *Paidéia*, Ribeirão Preto, v. 21, n. 49, p. 187-195, 2011.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Características do emprego formal: relação anual de informações sociais 2014*. Brasília, DF: TEM, 2014.
- BRITE, R. B. *Análise das concepções de gestores sobre deficiência em pessoas que ocupam postos de trabalho em uma rede de supermercados*. 2009. Dissertação (Mestre em Políticas Públicas e Formação Humana) - Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.
- CAMARGO, M. L.; GOULART JUNIOR, E.; LEITE, L. P. O Psicólogo e a Inclusão de pessoas com deficiência no Trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, DF, v. 37, n. 3, p. 799-814, 2017.
- CANGUILHEM, G. *O normal e o patológico*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2006.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 13, p. 121-138, 2009. Número especial.
- CARVALHO-FREITAS, M. N.; LEAL, G. T.; SOUTO, J. F. Deficiência e trabalho: literatura científica internacional. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, São João Del Rei, v. 6, n. 1, p. 128-138, 2010.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 14, n. 41, p. 59-78, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. *Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, v. 11, n. 3, p. 100-129, 2010. Número especial.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; SILVA, O. A.; TETTE, R. P. G. *et al.* Diversidade em contextos de trabalho: pluralismo teórico e questões conceituais. *Economia e Gestão*, [Lisboa], v. 17, n. 48, p. 174-191, 2017.

CORDEIRO, D. R. C. L. *A Inclusão de pessoas com deficiência na rede regular de educação profissional*. 2013. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita", Marília, 2013.

COSTA, S. G.; FERREIRA, C. S. Diversidade e minorias nos estudos organizacionais brasileiros: presença e lacunas na última década. In: ENCONTRO DA ANPAD, 30., 2006, Salvador. *Anais [...]*. Salvador: Anpad, 2006. p. 125-132.

FARIA, M. D.; CARVALHO, J. L. F. S. Diretrizes para pesquisas com foco em pessoas com deficiência: um estudo bibliométrico em administração. *Revista Ciências Administrativas*, Fortaleza, v. 19, n. 1, p. 35-68, 2013.

FERDMAN, B. M.; BARRERA, V.; ALLEN, A. *et al.* Inclusive behaviors and the experience of inclusion. In: ANNUAL MEETING OF THE ACADEMY OF MANAGEMENT, 8., 2009, Chicago. *Anais [...]*. Chicago: Academy of Management, 2009. p. 82-94.

FERREIRA, E. F.; VAN MUNSTER, M. A. Métodos de avaliação do comportamento adaptativo em pessoas com deficiência intelectual: uma revisão de literatura. *Revista Educação Especial*, São Paulo, v. 28, n. 51, p. 191-206, 2015.

FISHBEIN, M.; AJZEN, I. *Belief, attitude, intention, and behavior: an introduction to theory and research*. Reading: Addison-Wesley, 1975.

FRANÇA, T. H. P. M.; RIOS-NETO, E. L. G. A escolarização das pessoas com deficiência no Brasil: atendimento, atraso e progressão no ensino fundamental segundo o Censo 2000. *Revista Brasileira Estudos Populacionais*, São Paulo, v. 29, n. 2, p. 239-257, 2012.

FRANCO, D. S.; MAGALHÃES, A. F.; PAIVA, K. C. M. *et al.* Entre a inserção e a inclusão de minorias nas organizações: uma análise crítica sob o olhar de jovens trabalhadores. *Economia e Gestão*, [Lisboa], v. 17, n. 48, p. 43-61, 2017.

FREUND, J. *Sociologia de Max Weber*. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1987.

- FUJIMOTO, Y.; RENTSCHLER, R.; LE, H. *et al.* Lessons learned from community organizations: inclusion of people with disabilities and others. *British Journal of Management*, New York, v. 25, n. 3, p. 518-537, 2013.
- FURTADO, A. V.; PEREIRA-SILVA, N. L. Trabalho e deficiência intelectual. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, [São Paulo], v. 15, n. 2, p. 213-223, 2014.
- GALVÃO FILHO, T. A.; DAMASCENO, L. L. As novas tecnologias e a tecnologia assistiva: utilizando os recursos de acessibilidade na educação especial. In: CONGRESSO IBERO-AMERICANO DE INFORMÁTICA NA EDUCAÇÃO ESPECIAL, 3., 2002, Fortaleza. *Anais [...]*. Fortaleza: Congresso Ibero-americano de Informática na Educação Especial, 2002. p. 242-231.
- GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Trabalho, Educação e Saúde*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 165-187, 2014.
- GARCIA, V. G.; MAIA, A. G. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, Rio de Janeiro, v. 31, n. 2, p. 395-418, 2014.
- HANASHIRO, D. M. M.; TORRES, C. V.; FERDMAN, B. M. *et al.* Medindo inclusão no ambiente organizacional: uma visão “emic” da escala de comportamento inclusivo. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 35., 2011, Rio de Janeiro. *Anais [...]*. Rio de Janeiro: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2011. p. 1-17.
- HEGEL, G. W. F. *Filosofia do direito*: linhas fundamentais da filosofia do direito ou direito natural e ciência do estado em compêndio. São Paulo: Loyola, 2010.
- HITT, M. A.; MILLER, C. C.; COLELLA, A. *Comportamento organizacional*: uma abordagem estratégica. Rio de Janeiro: LTC, 2007.
- HONNETH, A. *Lutas por reconhecimento*: a gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: Editora 34, 2003.
- JANSEN, W. S.; OTTEN, S.; VAN DER ZEE, K. I. *et al.* Inclusion: conceptualization and measurement. *European Journal of Social Psychology*, New York, v. 44, n. 4, p. 370-385, 2014.
- LARA, G. B.; ÁVILA, M. R. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. questão cognitiva e afetiva na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Psicologia em Pesquisa*, Juiz de Fora, v. 2, n. 1, p. 46-59, 2008.
- LARA, L. F. A questão da deficiência e do emprego no Brasil: uma análise com base no período de 2007 a 2011. *Revista Cesumar: Ciências Humanas e Sociais Aplicadas*, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 167-205, 2013.

- MOR BARAK, M. E. Inclusion is the key to diversity management, but what is inclusion?. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, Philadelphia, v. 39, n. 2, p. 83-88, 2015.
- MOR BARAK, M. E. *Managing diversity: toward a globally inclusive workplace*. 3. ed. Thousand Oaks: Sage, 2014.
- NASCIMENTO, L. C.; DAMASCENO, G. J. B.; ASSIS, L. J. Mercado de trabalho para as pessoas com deficiência em Betim/MG. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, São João Del Rei, v. 6, n. 1, p. 92-101, 2011.
- NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, São Paulo, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015.
- OLIVER, M. *Understanding disability: from the theory to practice*. London: Palgrave Macmillan, 1996.
- OSWICK, C.; NOON, M. Discourses of diversity, equality and inclusion: trenchant formulations or transient fashions?. *British Journal of Management*, New York, v. 25, n. 1, p. 23-39, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2012.00830.x>. Acesso em: 22 maio 2021.
- OTTEN, S.; SCHAAFSMA, J.; JANSEN, W. S. The psychological experience of exclusion and inclusion in culturally diverse social settings. In: PETERS, B.; VERBEEK, P. (ed.). *Peace processes and systems*. Hoboken: Wiley- Blackwell, 2015. p. 1-33.
- PALACIOS, A.; ROMANACH, J. *El modelo de la diversidad: la bioética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Madrid: Diversitas, 2006.
- PASSERINO, L. M.; PEREIRA, A. C. Educação, inclusão e trabalho: um debate necessário. *Educação & Realidade*, Porto Alegre, v. 39, n. 3, p. 831-846, 2014.
- PELOSI, M. B.; NUNES, L. R. O. P. Formação em serviço de profissionais da saúde na área de tecnologia assistiva: o papel do terapeuta ocupacional. *Revista Brasileira de Crescimento Desenvolvimento Humano*, São Paulo, v. 19, n. 3, p. 435-444, 2009.
- PEREIRA, C. E. C.; BIZELLI, J. L.; LEITE, L. P. Organizações de ensino superior: inclusão e ambiente de trabalho. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 38, n. 138, p. 99-115, 2017.
- RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 16, n. 50, p. 545-564, 2009.
- SASSAKI, R. K. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SASSAKI, R. K. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. In: VIVARTA, V. (org.). *Mídia e deficiência*. Brasília, DF: Agência de Notícias dos Direitos da Infância: Fundação Banco do Brasil, 2003. p. 6-9.

SHORE, L. M.; RANDEL, A. E.; CHUNG, B. G. *et al.* Inclusion and diversity in work groups: a review and model for future research. *Journal of Management*, [Thousand Oaks], v. 37, n. 4, p. 1262-1289, 2011.

SILVA, J. S.; PINTO, F. R. Conviver e perceber a deficiência: relação e influência nas concepções de uma amostra de discentes de administração. *Gestão & Regionalidade*, São Caetano do Sul, v. 32, n. 96, p. 71-91, 2016.

SILVA, R. L.; RUE, L. A. A acessibilidade nos sites do poder executivo estadual à luz dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 49, n. 2, p. 315-336, 2015.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, J. A. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. *Gestão & Produção*, São Carlos, v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011.

SIMONELLI, A. P.; JACKSON FILHO, J. M. Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, São Carlos, v. 25, n. 4, p. 855-867, 2017.

SIQUEIRA, A. C. F.; SALES, R. G.; FISCHER, R. M. Diversidade nas organizações: uma análise sistemática da produção acadêmica da área de administração entre 2010 e 2015. In: ENCONTRO DA ANPAD, 40., 2016, Mata de São João. *Anais [...]*. Mata de São João: Anpad, 2016. p. 1-17.

STONE-ROMERO, E. F.; STONE, D. L.; LUKASZEWSKI, K. The influence of disability on role-taking in organizations. In: KONRAD, A. M.; PRASAD P.; PRINGLE J. K. (ed.). *Handbook of workplace diversity*. Thousand Oaks: Sage, 2006. p. 132-156.

SUZANO, J. C. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N.; TETTE, R. P. G. *et al.* A percepção dos gestores acerca do desempenho de trabalhadores com diferentes tipos de deficiência. *Interação em Psicologia*, Curitiba, v. 18, n. 3, p. 239-250, 2014.

SUZANO, J. C. C.; NEPOMUCENO, M. F.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. (org.). *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá, 2008. p. 63-74.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

VIEIRA, C. M.; VIEIRA, P. M.; FRANCISCHETTI, I. Profissionalização de pessoas com deficiência: reflexões e possíveis contribuições da psicologia. *Revista Psicologia Organizacional e do Trabalho*, Brasília, DF, v. 15, n. 4, p. 352-361, 2015.

VIOLANTE, R. R.; LEITE, L. P. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011.

GESTÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

DAIANE ROSE CUNHA BENTIVI
ADRIANO DE LEMOS ALVES PEIXOTO

INTRODUÇÃO

De modo geral, a noção de Gestão de Recursos Humanos (GRH) aplica-se ao conjunto de práticas que envolvem a relação de emprego em uma organização de trabalho. De forma particular, ela remete a um conjunto específico de pressupostos teóricos e ideológicos que informam a maior parte do *mainstream* do debate acadêmico atual na área (BOXALL; PURCELL, 2015) e cuja finalidade consiste na melhoria do desempenho das organizações. Nas palavras de Storey (2001, p. 6), a GRH refere-se a uma “[...] abordagem distintiva da gestão do emprego buscando alcançar vantagem competitiva através da utilização de uma força de trabalho altamente capaz e comprometida”.

Enquanto função gerencial, a GRH tem sua origem no final do século XIX com o surgimento da indústria moderna (KAUFMAN, 2008) e, ao longo do seu percurso histórico, foi se modificando, tanto em termos de objetivos quanto de técnicas. Diante da necessidade de organizar e coordenar vastos contingentes

de trabalhadores reunidos sob um mesmo teto desenvolvendo um conjunto cada vez mais complexo e interdependente de tarefas.

Ao longo de todo século XX, podem ser observadas várias mutações na forma e na importância que essa função assume para organizações. Até a década de 1940, prevalecia na literatura da área temas ligados a questões administrativas, de controle de pessoal e gestão de conflitos sindicais. Tal cenário foi se modificando de forma mais consistente a partir da década de 1970, com o aumento de publicações voltadas a uma visão mais estratégica, fundando o campo moderno da Gestão Estratégica de Recursos Humanos. Essa transição resultou em um aumento de publicações que trazem respostas a problemas gerenciais, objetivando trazer ao mundo corporativo soluções embasadas teoricamente. (KAUFMAN, 2012)

Com a amplificação do processo de globalização, mais especificamente entre 1960 e 1990, entre outras coisas, observamos uma rápida expansão de empresas transnacionais que colocaram em xeque as formas tradicionais de divisão do trabalho, hierarquia e produção em massa. Desse modo, as empresas passaram a organizar-se com base em estruturas cada vez mais complexas. Estes novos arranjos organizacionais se caracterizam por elevada flexibilidade e adaptabilidade, contribuindo de forma decisiva para uma mudança de mentalidade no campo da gestão de pessoas. (TRUSS; MANKIN; KELLIHER, 2012)

As formas tradicionais de GRH rapidamente se mostraram incapazes de lidar com esse fenômeno e uma visão multicultural das organizações e das equipes de trabalho se impôs como uma necessidade. Entre os inúmeros desafios enfrentados pelas grandes empresas multinacionais, e mesmo pelas pequenas empresas que operam globalmente, estava o imperativo de compreender a dinâmica e as especificidades de mercados distintos daqueles nos quais estas empresas estavam tradicionalmente acostumadas a operar. (CHILDS JUNIOR, 2008) Emergiu assim uma necessidade de se pensar a composição de equipes diversas, multiculturais.

Há nesse momento um claro reconhecimento de que o desenvolvimento dos recursos humanos é essencial não somente para o desenvolvimento econômico, mas também para o avanço da sociedade, apresentando a necessidade

de compartilhar os benefícios da globalização com todos os seus membros. (CHOY, 2007) Estavam dadas condições para as pessoas serem reconhecidas como recursos valiosos para as organizações, na medida em que elas ganharam importância na dinâmica organizacional e passaram a ser vistas como diretamente vinculadas à realização dos seus objetivos estratégicos. (FISCHER, 2002)

Pode-se afirmar que o modelo de GRH que emerge neste contexto se desenvolve ao longo de dois eixos articuladores principais. De um lado, ele reorganiza o seu conjunto de ferramentas práticas, representações e concepções expressando uma nova forma de pensar das organizações em relação a seus membros. (GONDIM; SOUZA; PEIXOTO, 2013) Desse modo, potencializa a contribuição dos Recursos Humanos (RH) para realização dos seus objetivos estratégicos, especialmente na obtenção e na sustentação de vantagem competitiva sobre seus concorrentes. (PAUWEE, 2004) Tanto no campo teórico quanto no profissional se percebe um claro movimento que busca identificar o melhor encaixe (*fit*) entre elementos da estratégia da organização e as práticas de gestão de pessoas. Da mesma forma, há uma busca incessante pela ligação entre a gestão de pessoas e o desempenho da organização. (BOXALL; PURCELL, 2015)

De outro lado, percebemos um aprofundamento da discussão sobre equipes multiculturais, que avança em relação aos ideais básicos da diversidade em direção à remoção de todo e qualquer tipo de barreira que impedissem as pessoas de utilizarem plenamente o conjunto de suas competências e de realizar o seu maior potencial. Passa-se a se observar a criação de uma série de políticas e estratégias de conscientização cultural, prevenção às diversas formas de assédio e requalificação dos ambientes de trabalho, inclusive de modo a acomodar pessoas com deficiência. (WOOTEN, 2008) Ainda que o cerne dessas discussões surgisse no contexto de emergência da gestão estratégica, no seu conjunto, as temáticas da multiculturalidade, da inclusão e da deficiência passaram a constituir um olhar específico sobre as organizações, conhecido como gestão da diversidade. Em outras palavras, a gestão da diversidade se tornou um imperativo do mundo dos negócios. (ROBERSON, 2006)

GESTÃO DE PESSOAS COMO GESTÃO DA DIVERSIDADE

O tema da gestão da diversidade, de modo geral, e da gestão de pessoas com deficiência, de forma específica, entra para a agenda de pesquisa e se impõe ao mundo dos negócios justamente neste período de final do século XX. (WOOTEN, 2008) Ele se desenvolve sob forte influência de um conjunto de transformações sociais significativas com desdobramentos importantes no contexto organizacional. No início dos anos 1990, as projeções demográficas dos países mais desenvolvidos passaram a sinalizar para mudanças na composição e nas taxas de fertilidade das populações, sugerindo sérias limitações ao crescimento da força de trabalho e, mais importante ainda, uma rápida mudança no perfil do trabalhador. Tais mudanças impuseram a necessidade de abrir as portas do mercado para a entrada de grupos que até aquele momento não faziam parte de forma expressiva da força de trabalho, como é o caso das pessoas mais idosas, das mulheres e dos imigrantes, como forma de garantir uma contínua expansão da atividade econômica nesses países. (COX; BLAKE, 1991; WILLIAMS; O'REILLY III, 1998)

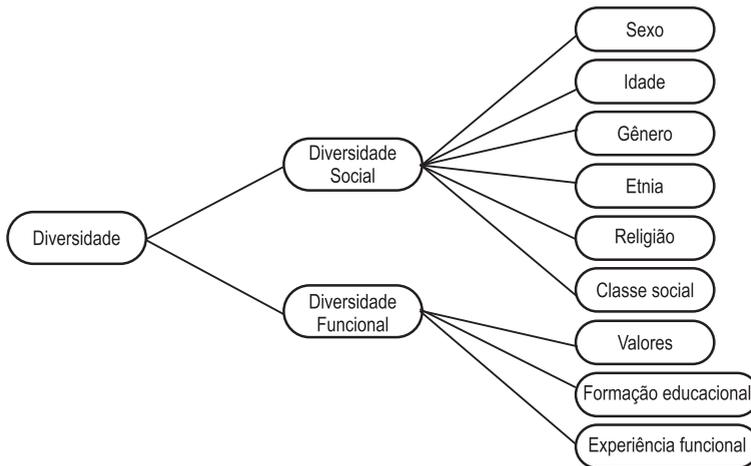
Havia ainda o reconhecimento de que grupos minoritários enfrentavam barreiras artificiais, sejam elas atitudinais, fruto de visões estereotipadas e preconceitos, ou fruto de políticas organizacionais, que impediam a sua progressão para escalões superiores da gestão. Diante dessas limitações, esse conjunto de trabalhadores passou a ser visto e reconhecido como um recurso inexplorado e subutilizado (LEGNICK-HALL; GAUNT; KULKARNI, 2008) capaz de oferecer resposta a alguns dos problemas enfrentados pelos mercados nesse período.

Nesse contexto, se estrutura no mundo do trabalho o conceito de diversidade, que se refere de forma genérica a qualquer característica ou conjunto de características que possa ser utilizado como base para a diferenciação de pessoas ou grupos. (NAFUKHO; ROESSLER; KARIRECK, 2010; PELLED; EISENHARDT; XIN, 1999) Na literatura gerencial, seu uso mais comum relaciona-se a diferenças demográficas na composição de grupos de trabalho tais como gênero, raça, idade e etnia. Tal concepção pode também se referir a diferenças cognitivas comportamentais ou ainda atributos subjacentes aos diferentes indivíduos, tais como formação, educação, origem socioeconômica ou

mesmo competências técnicas (KANG; CHENG; GRAY, 2007; ROBERSON, 2006; ROBERSON; RYAN; RAGINS, 2017; VAN KNIPPENBERG; DREU; HOMAN, 2004), como apresentado na Figura 1. A questão central dos estudos acerca da diversidade no contexto organizacional se volta para a compreensão sobre como diferenças entre membros de um grupo afetam os processos grupais, o desempenho, as atitudes e o bem-estar dos seus membros. (VAN KNIPPENBERG; SCHIPPERS, 2007)

Na prática, esse olhar sobre a diversidade significou, entre outras coisas, um movimento voltado na direção da construção de organizações plurais, caracterizadas pela variedade de distintos perfis da força de trabalho, pela busca por oportunidades iguais e no tratamento justo no ambiente de trabalho. O objetivo principal dessa linha de atuação consiste no pareamento das características demográficas da organização com aquelas dos mercados onde ela atuava, de modo a expandir e melhor atender às características e necessidades específicas dos diversos consumidores em seus mercados de atuação. (ROBERSON, 2006) Nesse contexto, a construção de uma força de trabalho diversa passa, portanto, pelo desenvolvimento de práticas voltadas para aquisição e retenção de uma equipe de trabalho heterogênea, tais como recrutamento e seleção, desenvolvimento de carreiras e *mentoring*.

Figura1: Diferentes expressões da diversidade nas organizações



Fonte: elaborada pelos autores.

A diversidade tem impactos potenciais generalizados na organização, afetando por exemplo: i) os custos relacionados à rotatividade e absenteísmo da mão de obra; ii) a amplitude da disponibilidade e consequente qualidade dos recursos humanos; iii) o *marketing* que pode ser mais sensível a características específicas de consumidores; iv) a criatividade que é ampliada em função de perspectivas diversas dos membros da organização, sendo que este mesmo argumento se aplica para a solução de problemas; v) e a flexibilidade dos arranjos organizacionais que se tornam menos determinados e mais flexíveis. (COX; BLAKE, 1991)

A literatura sobre diversidade traz argumentos favoráveis e desfavoráveis no que tange ao impacto da diversidade nos grupos de trabalho e no seu desempenho, motivo pelo qual o tema diversidade ainda ser deveras controverso nas organizações e seus resultados são inconclusivos. (ELY; THOMAS, 2001; RAO; TILT, 2016; VAN KNIPPENBERG; SCHIPPERS, 2007) Por um lado, grupos diversos têm à sua disposição um maior conjunto de recursos e são mais propensos a possuir um leque mais amplo de conhecimentos e habilidades distintos e não redundantes, que podem ser diretamente relacionados para a execução de uma tarefa qualquer. Outro ponto positivo está relacionado ao aparecimento de soluções mais criativas e inovadoras. A literatura aponta que equipes criativas devem ser compostas por membros com diferentes conhecimentos e, conseqüentemente, que tragam perspectivas distintas ao grupo. (PAULUS; YANG, 2000; VAN KNIPPENBERG; DREU; HOMAN, 2004) Esses dois grandes argumentos se apresentam como justificativa para um desempenho superior dos grupos diversos.

Contudo, a diversidade também pode trazer impactos negativos para os grupos. A existência de diferentes visões e perspectivas dentro de um mesmo grupo pode ensejar a necessidade de processos mais longos e mais elaborados de seleção e escolha de informações relevantes, evitando escolhas mais simples que podem emergir do consenso de grupos mais homogêneos.

Além disso, a diversidade pode atuar como motivo para divisão e segregação. Ao revisar os estudos sobre diversidade realizados ao longo de 40 anos, Williams e O'Reilly III (1998) discutem o resultado com base na teoria da categorização social, uma abordagem que está centrada em aspectos relacionais

dos grupos de trabalho. Essa perspectiva assume que as pessoas utilizam de uma ou mais características (ou atributos) pessoais que estiverem imediatamente disponíveis (ou salientes), como base para um processo de categorização de si mesmo e do outro em diferentes grupos, mesmo que esses atributos sejam triviais ou explicitamente aleatórios. Como nos mostra a Psicologia Social, há uma tendência de nos identificarmos e confiarmos em membros do nosso grupo social (*in group*) em relação a membros de outros grupos (*out group*). Em grupos diversos, isso significa que dentro de um grupo existirão diferentes subgrupos (VAN KNIPPENBERG; SCHIPPERS, 2007) que mobilizam diferentes identidades. Membros de um grupo tendem a seguir e a cooperar de forma mais significativa com pessoas que são semelhantes a elas do que com pessoas dissemelhantes. De um modo geral, os atributos que estão sub-representados tendem a ser selecionados como elementos salientes para este processo de categorização, da mesma forma que certas características pessoais e demográficas tendem a ser salientes na maioria das vezes. (WILLIAMS; O'REILLY III, 1998) Isso explica o porquê é fácil perceber que a pessoa com deficiência tende a se encaixar nessas duas dimensões.

Pessoas com diferentes características demográficas possuem distintas estruturas de crenças, prioridades, visão de mundo e alternativas de ação, tendendo a se aproximar de problemas com base em diferentes perspectivas. Membros de um mesmo grupo de identidade cultural possuem marcadores culturais que são utilizados para comunicação através das formas de expressão, linguagem, normas, sentidos compartilhados e dialetos que outras pessoas fora do grupo não reconhecem como sendo a elas culturalmente vinculadas ou mesmo socialmente legítimas. (ELY; THOMAS, 2001) Para Pelled, Eisenhardt e Xin (1999) Essas diferenças tendem a se manifestar dentro dos grupos de trabalho na forma de conflitos relacionados à tarefa. Os autores sugerem ainda que grupos diversos estão sujeitos a manifestações de conflitos emocionais que emergem dos processos de categorização social e que estão na base dos estereótipos, preconceitos e discriminação. A consequência desse processo de categorização é que quanto mais homogêneo for o grupo de trabalho, maior o comprometimento dos seus membros e maior a coesão do grupo. (VAN KNIPPENBERG; DREU; HOMAN, 2004) Da mesma forma, serão observados

menores níveis de conflito intergrupar e menores tendências a que membros saiam do grupo. As evidências empíricas sugerem que quanto maior for a homogeneidade grupal, maior será o desempenho geral do grupo.

Diante do exposto, pode-se concluir que as evidências empíricas disponíveis até o momento são inconclusivas quanto ao caráter positivo ou negativo da diversidade na gestão dos grupos de trabalho. Ou seja, é possível descrever as questões relacionadas aos processos subjacentes à diversidade e como eles devem ser geridos, se apresentando como um desafio significativo tanto para a pesquisa quanto para a prática da gestão de pessoas. (VAN KNIPPENBERG; SCHIPPERS, 2007)

Apesar dos argumentos desfavoráveis como os citados anteriormente, a literatura indica que, conduzida de forma adequada, a diversidade promove benefícios importantes às organizações, superando os pontos negativos que podem vir a ser gerados. (HAMBRICK; CHO; CHEN, 1996) De qualquer forma, a premissa básica da gestão consiste na ideia de que a diversidade e a diferença são atributos positivos de uma organização mais do que um problema a ser resolvido. Assim, a questão central não consiste apenas em aceitar a diferença, mas construir uma atmosfera de inclusão e gerar um comprometimento com a diversidade. (SHEN et al., 2009)

Sendo a deficiência uma forma de diversidade, a introdução deste tema na agenda corporativa não se dá sem algum grau de dificuldade, na medida em que preocupações específicas associadas a esse grupo podem ficar escondidas ou mesmo negligenciadas perante outras formas de diversidade. (KULKARNI; VALK, 2010) Ao adotar um conceito tão aberto de diversidade e ao abordá-lo tendo com linha de base uma perspectiva identitária baseada na contratação e retenção de pessoas de diferentes origens e contextos socioculturais, corre-se o risco de não se prestar atenção às questões mais substantivas relacionada à participação dos grupos minoritários na vida organizacional, como aquelas relacionadas à efetiva influência desses grupos nos processos decisórios. (ROBERSON, 2006) É dessa forma que se consolida na literatura uma noção mais ampla de diversidade que passa a se manifestar como inclusão.

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As políticas afirmativas de inclusão de pessoas com deficiência tratadas nos capítulos anteriores promoveram, nos últimos anos, relevantes mudanças sociais em favor dos direitos às pessoas com deficiência. No entanto, ainda é possível observar que, apesar da política afirmativa de cotas, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é aquém do ideal. De acordo com Mendonça (2010), o total de pessoas com deficiência inserida no mercado de trabalho em países desenvolvidos é de 30% a 40%, porém, no Brasil, esse percentual não atinge mais que 2%.

Infelizmente, apenas o cumprimento da legislação não é condição suficiente para a realização dos benefícios da diversidade nem garantia da efetiva inclusão de pessoas com deficiência nas organizações. Os estudos que avaliam a efetividade da Lei de Cotas apontam que a maior preocupação das empresas gira em torno de contemplar os parâmetros da fiscalização, ou seja, mantendo a contratação de pessoas com deficiência de acordo com o percentual disposto na lei, porém sem investir em adaptação dos postos e processos organizacionais. (SIMONELLI; JACKSON FILHO, 2017)

Uma abordagem burocrática da legislação leva a dois cenários distintos. No primeiro, há aquelas empresas que simplesmente preferem pagar a multa prevista pela não contratação. Nesse caso, sua avaliação costuma ser a de que os custos da não contratação são menores do que os de adaptação do trabalho, os associados ao recrutamento e seleção ou eventual perda de produção. Em outros casos, há empresas que cumprem a legislação na época da vistoria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e demitem os trabalhadores com deficiência logo em seguida, burlando o indicado pela lei.

No segundo cenário, organizações que contratam pessoas com deficiência apenas para atender às exigências legais com um mínimo de adaptação e esforço de integração possível. Muitas organizações não possuem a quantidade de informações necessária para gerenciar programas de inclusão de pessoas com deficiência, resultando em programas mal coordenados e pouco integrados às demais ações da organização. Da mesma forma, é frequente vermos programas institucionais de inclusão que não dialogam com a visão, missão

e valores da organização, nem com o modelo de gestão, com os processos de trabalho ou mesmo com as políticas de saúde do trabalhador. Esse distanciamento resulta em fracasso do processo de inclusão, desperdício dos recursos investidos no projeto, além de desmotivação dos funcionários inseridos no programa. (RIETH; AHRENS; CUMMINGS, 1995)

Há ainda uma prática comum das empresas de contratação seletiva de pessoas com deficiência, preferindo a contratação de trabalhadores com limitações leves e que demandem baixo ou nenhum custo de adaptação por parte da organização. Um estudo realizado a partir de dados do Ministério Público do Trabalho (MPT) aponta que há uma primazia de trabalhadores com deficiência física em detrimento de outros tipos de deficiência, como a auditiva, a visual e a mental. (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009)

É importante ressaltar que, assim como tratamos anteriormente da implementação de políticas de Gestão da Diversidade, as atitudes e os medos negativos dos empregadores têm sido, há muito tempo, um obstáculo efetivo ao emprego de pessoas com deficiência. De acordo com Lengnick-Hall, Gaunt e Kulkarni (2008), existem três razões principais pelas quais pessoas com deficiência não são contratadas: preocupações em relação às qualificações e ao desempenho do empregado; eventuais custos de adaptação de mobiliário, equipamentos e infraestrutura; medo da reação de outras pessoas e de como isso eventualmente possa vir a afetar o empregado, neste caso, parece que o receio da organização é o de vir a ser processada por discriminação.

Uma pesquisa com empregadores nacionais identifica mais dois obstáculos significativos à inclusão que precisam ser acrescentados a essa lista: dificuldades no recrutamento, mais especificamente, na identificação de pessoas que tenham deficiência e que estejam disponíveis para o mercado; e a falta de preparo de gestores para lidar com pessoas com deficiência. (MONTEIRO et al., 2011) E, por fim, Ren, Paetzold e Colella (2008) acrescentam as dificuldades no sistema de transporte, como mais uma barreira à contratação de pessoas com deficiência.

Diante das dificuldades observadas na prática cotidiana e das evidências empíricas que apontam problemas na relação das organizações com as pessoas com deficiência, cabe perguntar: por que contratar uma pessoa com deficiência?

Apesar das dificuldades apontadas por empregadores, pesquisas assinalam que o mercado consumidor atual vê com bons olhos essa prática. Um extenso estudo norte americano buscou analisar o apoio do consumidor sobre as práticas de contratação de pessoas com deficiência e constatou que os consumidores respondem positivamente às empresas que contratam pessoas com deficiência. Os participantes da pesquisa manifestaram fortes crenças positivas sobre o valor e os benefícios da contratação de pessoas com deficiência, com 87% dos respondentes indicando que preferem dar o seu negócio às empresas que contratam pessoas com deficiência. (SIPERSTEIN et al., 2006)

Essa evidência sustenta a tese de que faz sentido econômico que as organizações se utilizem dessa estratégia (SHEN et al, 2009) como um elemento importante na busca por vantagem competitiva, elevando o desempenho da organização no mercado, e não somente como uma questão social. (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; HANASHIRO; CARVALHO, 2005) Para além das questões de responsabilidade social, a gestão de pessoas com deficiência nas organizações visa o aproveitamento total do potencial e a promoção do desenvolvimento do trabalhador para que ele possa contribuir com o desempenho da organização. Diante do exposto, podemos afirmar que a GRH inclusiva é aquela que enfoca a diversidade como valor fundamental da organização, valorizando as diferenças individuais e gerindo os recursos humanos com foco nas competências individuais visando contribuir com os resultados organizacionais.

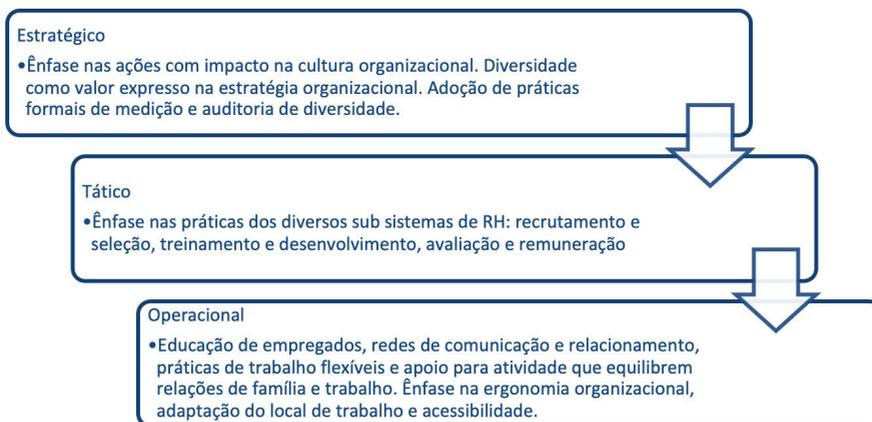
PRÁTICAS DE GRH QUE IMPULSIONAM A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Compreendendo o processo de inclusão como uma prática ampla, que vai além da contratação de pessoas com deficiência, a área de RH ganha importância na promoção e desenvolvimento de um conjunto de políticas e práticas que permitam a efetiva gestão da diversidade. (SHEN et al., 2009) Um estudo realizado com gestores de RH do setor público e privado dos Estados Unidos sugere que, para que o processo de inclusão ocorra de forma adequada, o RH deve envolver toda a organização atuando no sentido de construir um

ambiente inclusivo, propício ao trabalho em equipe. E, ao enfatizar a coesão organizacional, atua para reduzir eventuais conflitos intergrupais no sentido de potencializar o desempenho dos indivíduos e da organização. (BRUYÈRE; ERICKSON; VANLOOY, 2000)

A literatura aponta uma série de práticas que podem auxiliar os gestores de RH na estruturação de uma efetiva política de gestão da diversidade que favoreça a inclusão de pessoas com deficiência. (SASSAKI, 1999; BRUYÈRE; ERICKSON; VANLOOY, 2000; ERICKSON et al., 2014) Um referencial particularmente útil interessante é aquele proposto por Shen e demais autores (2009) que organiza essas práticas em três níveis de complexidade: o nível estratégico, o tático e o operacional.

Figura 2: Referencial para gestão da diversidade de recursos humanos



Fonte: adaptada de Shen e demais autores (2009).

No nível estratégico, o modelo enfatiza a necessidade da organização de comprometer-se com recursos e com ações concretas de sua liderança na promoção de uma cultura de diversidade o que inclui políticas e práticas formais de RH que explicitem seu compromisso com a diversidade e a inclusão, incluindo a adoção de indicadores que possam avaliar e acompanhar a evolução e o impacto das ações organizacionais. No nível tático, a práticas são formuladas

de modo a fortalecer práticas de diversidade e inclusão e a dar suporte à filosofia organizacional. Já no nível operacional, as práticas se voltam para ações que facilitem a convivência dos grupos diversos, a educação dos empregados para a diversidade e a adaptação da infraestrutura física e tecnológica da organização para a acessibilidade. (SHEN et al., 2009)

Existem indicações de que a reação dos colegas de trabalho são uma das principais fontes de resistência à contratação de pessoas com deficiência. (REN; PAETZOLD; COLELLA, 2008) Em todo esse processo, é importante ter em vista que, em última análise, são os gerentes de linhas os responsáveis pela operação no cotidiano das políticas e práticas de RH. Estes gestores devem ser ouvidos e devem ter voz mais ativa na formulação, implementação e avaliação das ações voltadas à gestão da diversidade e à inclusão de pessoas com deficiência. A seguir, apresentaremos ações necessárias para a inclusão adequada de pessoas com deficiência nas organizações.

MUDANÇA NA CULTURA ORGANIZACIONAL

Vários estudos apontam o efeito da cultura organizacional no processo de inclusão, indicando a área de RH como central neste processo de mudança de paradigma. (CARVALHO-FREITAS, 2009; ERICKSON et al., 2014) Tal questão se apresenta como fator importante no que tange à disparidade na forma como pessoas com e sem deficiência são tratadas nas organizações. (ERICKSON et al., 2014)

A cultura organizacional é responsável por criar ou reforçar os obstáculos aos funcionários com deficiência e, como tal, deve ser o primeiro ponto a ser modificado para a incorporação plena das pessoas com deficiência no local de trabalho. (SCHUR; KRUSE; BLANCK, 2005) Para implementação de ações que promovam a diversidade de forma mais ampla e, especificamente a inclusão de pessoas com deficiência, é necessário que haja um tipo de cultura que valorize e apoie a diferença em toda organização, encorajando o crescimento dos empregados independentemente de qualquer característica demográfica pessoal. Ou seja, uma cultura apoiada em um conjunto de valores que tenha a

diversidade como uma ferramenta para o incremento da efetividade e do desempenho. (KUNDU; BANSAL; CHAWLA, 2015)

ADAPTAÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO

A literatura aponta que um dos maiores empecilhos para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é a resistência das organizações em investirem na adaptação dos postos de trabalho. (ERICKSON et al., 2014; LENGNICK-HALL; GAUNT; KULKARNI, 2008) Um ponto primordial nesse item diz respeito à adaptação da estrutura física da empresa, promovendo acessibilidade às instalações – ambiente de trabalho, banheiros, refeitórios, dentre outros – e sistemas. É essencial o ajustamento dos procedimentos de trabalho e, caso necessário, realizar modificações em aparelhos, equipamentos, máquinas necessárias para exercer a atividade e obter adequado desempenho de trabalhadores com deficiência. (SASSAKI, 1999) Além disso, as adaptações dos postos de trabalho podem influenciar a percepção de competência, justiça e atitudes dos demais colaboradores da organização. (CLEVELAND; BARNES-FARRELL; RATZ, 1997)

Apesar de tais ações serem vistas como um empecilho, um estudo realizado com empresas norte-americanas aponta que as principais mudanças realizadas pelas organizações para receber pessoas com deficiência estão relacionadas à acessibilidade das instalações, à flexibilidade na aplicação das políticas de RH e à reestruturação dos cargos e da jornada de trabalho. Além disso, os autores concluíram que as organizações públicas realizam mais adaptações que as do setor privado. (BRUYÈRE; ERICKSON; VANLOOY, 2000)

Como aponta Carvalho-Freitas e Marques (2008, p. 262), a adaptação das condições de trabalho “[...] deve ser realizada de maneira ampla, visando o acesso das pessoas com deficiência; e específica, contemplando as necessidades das pessoas com deficiência contratada, visando assegurar a elas o pleno desenvolvimento de seus potenciais”. Os autores ratificam tal ponto de vista, asseverando que a adequada adaptação do local de trabalho pode ter efeito positivo, facilitando a produtividade do trabalhador acometido de deficiência.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O processo de recrutamento e seleção é a porta de entrada na organização. A literatura aponta que há uma predominância de inclusão de pessoas com deficiência em cargos predominantemente operacionais, que exigem baixa qualificação, que envolvem pouca interação com o público e de baixos salários. (FARIA; SIQUEIRA; CARVALHO, 2013; GARCIA; MAIA, 2014; NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015; TANAKA; MANZINI, 2005) Outro ponto já tratado anteriormente neste capítulo diz respeito à conduta de selecionar os candidatos de acordo com o tipo de deficiência que possuem. É comum que as empresas disponham de vagas específicas para as pessoas com deficiência, pressupondo que as demais vagas da empresa não possam ser preenchidas por uma pessoa que possua algum tipo de deficiência. (GARCIA; MAIA, 2014; RIBEIRO; CARNEIRO, 2009)

É importante que o processo gire em torno das competências do candidato voltadas ao trabalho, e não em suas limitações. Sendo assim, é necessário a atualização das descrições de cargos e análises ocupacionais como forma de garantir que os requisitos de cada cargo sejam observados. (SASSAKI, 1999) No planejamento do recrutamento, deve-se buscar a atração de candidatos com deficiência de forma mais ampla, não limitando o processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência a cargos específicos, em especial os de baixa complexidade. O recrutamento e a seleção devem ser realizados respeitando as deficiências, porém mantendo a integridade do processo, embasado no conceito de equidade e imparcialidade.

Durante a condução do processo, é fundamental que os profissionais responsáveis pelo recrutamento e seleção sejam especificamente treinados para tal e que todas as etapas sejam planejadas visando incluir candidatos com as mais variadas deficiências. Acerca do processo de seleção, os autores Dixon, Kruze e Van Horne (2003) apontam que poucos selecionadores desenvolvem métodos específicos para a contratação de pessoas com deficiência ou não se utilizam de critérios que sejam sensíveis à diversidade.

Para um processo de seleção eficaz, o profissional de RH deve dispor de um ambiente acessível e optar por instrumentos que possibilitem a avaliação de pessoas com limitações de comunicação. Da mesma forma, os materiais

utilizados para a seleção devem estar disponíveis em uma variedade de formatos, como, por exemplo, traduzido em *braille*, impresso em letras grandes, ou em áudio. (BRUYÈRE; ERICKSON; VANLOOY, 2000)

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

A formação de pessoal é uma prática estratégica de toda organização que pretende manter-se competitiva. Em relação a isso, uma das principais ações das organizações diz respeito a possibilitar a participação das Pessoas com deficiência nos programas de T&D que ela oferece, de forma a promover o crescimento profissional desses profissionais. (SASSAKI, 1999)

Porém, o estudo realizado por Bruyère, Erickson e Vanlooy (2000) indica que as mudanças menos frequentes nas organizações são aquelas relacionadas às práticas de treinamento, apontando essa questão como grande empecilho para o processo de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações. E, quando existente, um grande equívoco das organizações consiste em focar apenas na preparação do trabalhador com deficiência.

Para além de investir no treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores com deficiência, uma prática importante nessa direção é a realização de treinamentos sobre diversidade com os gestores e demais colaboradores, para que valorizem a diversidade e respeitem as diferenças. (SASSAKI, 1999) Aos supervisores, deve-se acrescentar treinamentos específicos, voltados para a gestão de pessoas com deficiência, envolvendo temas como: legislação específica sobre inclusão de pessoas com deficiência e seus direitos civis, como adaptar os cargos de acordo com a deficiência do funcionário, como maximizar os recursos internos e alcançar resultados positivos a partir da gestão da diversidade, dentre outros. (BRUYÈRE; ERICKSON; VANLOOY, 2000)

POLÍTICA SALARIAL E DE CARREIRA

As políticas e práticas de RH devem gerar oportunidades de carreira e facilitar a promoção de deficientes na organização. Nesse subsistema, o ponto de

partida é a equidade salarial entre pessoas com e sem deficiência que realizem funções semelhantes. Existem indicações de que a discriminação na remuneração e na avaliação de desempenho é causa básica associada à insatisfação e à desmotivação em equipes diversas. (KUNDU; BANSAL; CHAWLA, 2015) Isso significa dizer que a contratação de pessoas com deficiência deve manter-se em conformidade com as políticas salariais e de benefícios da organização, de forma a incluí-los nos planos de promoção de carreira em igualdade de condições com os demais trabalhadores. (SASSAKI, 1999)

Em um estudo desenvolvido por Bruyère, Erickson e VanLooy (2000), foram identificadas barreiras mais comuns à promoção e ao crescimento de pessoas com deficiência nas organizações, a saber: i) o custo de treinamento, supervisão e adaptação dos postos de trabalho; ii) falta de experiência e falta de habilidades necessárias; iii) o conhecimento do supervisor de como fazer as adaptações nos postos de trabalho; e iv) preconceitos de colegas de trabalho e supervisores em relação às pessoas com deficiência.

Partindo dessas dificuldades, é possível pensar em ações que viabilizem a progressão salarial e de carreira de pessoas com deficiência na organização. A primeira atividade diz respeito à abertura à participação de pessoas com deficiência nos processos seletivos internos abertos na empresa, bem como a explicitação clara dos requisitos das vagas oferecidas, de modo que haja transparência no processo. Ou seja, as vagas de processos seletivos internos devem ser abertas e divulgadas de forma abrangente a todos os trabalhadores, oportunizando a participação de pessoas com deficiência. Além disso, deve-se viabilizar programas de treinamento, desenvolvimento e educação a pessoas com deficiência como já descrito anteriormente, preparando-as para o crescimento na carreira. Uma ação interessante diz respeito à preparação de pessoas com deficiência para assumirem cargos de liderança nas organizações.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Gestores têm claras expectativas de desempenho em relação a qualquer atividade realizada no contexto organizacional. Essas expectativas se direcionam

tanto para o desempenho de tarefa quanto para o desempenho contextual – ou seja, aquelas atividades que não fazem parte do núcleo central das atividades da organização, mas que afetam o contexto social e psicológico de sua realização o que inclui coisas como voluntariar para fazer trabalho extra, colaborar com outros companheiros de trabalho, se esforçar para realização de suas tarefas mesmo quando isso apresenta algum grau de inconveniência. (PEIXOTO; CAETANO, 2013)

No que tange às pessoas com deficiência, a literatura aponta que os gestores costumam ter baixas expectativas sobre o desempenho desses profissionais. (JONES; LATREILLE; SLOANE, 2006) Porém, estudos que avaliam a percepção de desempenho de pessoas com deficiência apontam que, em organizações que apresentam desempenho similares aos trabalhadores com e sem deficiência e garantem as condições de trabalho adequadas, estas tendem a apresentar percepções positivas do desempenho de pessoas com deficiência. (CARVALHO-FREITAS et al., 2019)

O fato é que, se estamos buscando a construção de organizações inclusivas e a possibilidade de plena realização da capacidade dos indivíduos, devemos partir da premissa de que o todo trabalhador, sendo ele com ou sem deficiência, dispõe de plena capacidade para realização de sua atividade. Para tanto, ao serem contempladas as condições de adaptação do posto de trabalho, bem como uma clara definição de objetivos e metas individuais, abre-se a possibilidade para as pessoas com deficiência terem plenas condições de execução da tarefa. (BRUYÈRE; ERICKSON; VANLOOY, 2000)

Acerca dos processos de avaliação de desempenho de pessoas com deficiência nas empresas, em geral ocorrem de forma distinta em relação aos demais trabalhadores. Via de regra, tais processos tendem a focar a deficiência e não as competências desses profissionais. (SUZANO et al., 2014) Porém, para a adequada inclusão, as pessoas com deficiência devem ser igualmente responsabilizadas por seu desempenho, de forma similar aos demais trabalhadores com requisitos de trabalho semelhantes. Aqui, precisamos prestar atenção na forma como os avaliadores emitem julgamentos sobre o comportamento das pessoas com deficiência.

Como já foi dito anteriormente, as atitudes e os estereótipos se constituem em uma significativa barreira à contratação de pessoas com deficiência. Por conta disso, se o avaliador considera o desempenho com base em falsos estereótipos, estigmas ou vieses negativos existe a probabilidade de uma baixa expectativa de desempenho pelo trabalhador e uma consequente avaliação negativa pelo avaliador. Nessa mesma direção, a pessoa com deficiência pode ser fonte de ansiedade nos seus colegas de trabalho que a percebem como responsável por uma sobrecarga de suas atividades normais violando as expectativas de justiça distributiva e procedimental.

É interessante observar que este mesmo argumento de discriminação em relação às pessoas com deficiência pode levar a uma sistemática avaliação positiva desse trabalhador. Avaliadores podem se comportar de forma paternalística em relação às pessoas com deficiência com o objetivo de afirmar a sua bondade e o seu cuidado em relação a uma pessoa considerada menos capaz. Da mesma forma, esse padrão de comportamento busca muitas vezes afirmar uma posição de *status* mais elevado por parte do avaliador. (REN; PAETZOLD; COLELLA, 2008) Assim, mais do que em qualquer outro contexto, em se tratando do processo de inclusão de pessoas com deficiência, é fundamental o treinamento dos avaliadores e a clara definição dos instrumentos de avaliação de desempenho.

CONCLUSÃO

Apesar de haver uma grande quantidade de pessoas com deficiência em idade economicamente ativa, ainda são grandes os obstáculos para sua inclusão no mercado de trabalho. As legislações afirmativas possuem um papel importante na desconstrução dos preconceitos acerca da deficiência e, conseqüentemente, na inclusão de pessoas com deficiência na vida social. Porém se mostram ineficazes no que tange à promoção de desenvolvimento desses atores nas organizações. Nesse contexto, o papel do gestor de RH ganha grande importância no sentido de proporcionar políticas e práticas organizacionais que promovam a gestão da diversidade. As pesquisas que discutem a prática de gestão de pessoas com deficiência nas organizações apontam que o sucesso do processo de

inclusão pode ser maximizado quando a organização gerencia esse processo de forma global, engajando recursos organizacionais e a alta direção, incluindo além do RH, os setores de benefícios, departamento pessoal, saúde e segurança ocupacional, ergonomia, que possam dar suporte às políticas institucionais. (BRUYÈRE, ERICKSON; VANLOOY, 2000)

Não há dúvidas de que as organizações de trabalho têm se tornado mais diversas ao longo dos últimos anos e não temos nenhuma razão para supor que esse movimento seja alterado nos anos a seguir. Entretanto, devemos observar que a gestão da diversidade introduz uma série de desafios organizacionais, entre eles o de compreensão de como a diversidade influencia os processos e as dinâmicas organizacionais, além de como ela afeta o desempenho organizacional. Afinal, as evidências empíricas disponíveis até o momento trazem tanto argumentos positivos quanto negativos para justificar os investimentos em inclusão de pessoas com deficiência nas organizações.

No que tange ao desempenho das organizações que investem em inclusão, os estudos são também inconclusivos. (PELLED; EISENHARDT; XIN, 1999; VAN KNIPPENBERG; DREU; HOMAN, 2004) Essa não é uma questão secundária, uma vez que ela compõe um dos argumentos principais que justifica a própria ideia de diversidade no contexto organizacional. Mais significativo ainda, parte dos resultados positivos encontrados são atribuídos a experimentos ligados às teorias de tomada de decisão. Por outro lado, parte dos resultados negativos emergem de estudos que se voltam a elementos relacionais dos grupos de trabalho compondo as teorias da categorização social. (WILLIAMS; O'REILLY III, 1998) Para além da retórica, precisamos demonstrar que grupos diversos são capazes de gerar resultados positivos para as organizações e seus membros.

REFERÊNCIAS

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.

- BOTELHO, L.; PORCIÚNCULA, K. Desafios para a produção de indicadores sobre a pessoa com deficiência. In: SIMÕES, A.; ATHIAS, L.; BOTELHO, L. (org.). *Panorama nacional e internacional da produção de indicadores sociais: grupos populacionais específicos e uso do tempo*. Rio de Janeiro: IBGE, 2018.
- BOXALL, P.; PURCELL, J. *Strategy and human resource management*. 4. ed. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2015.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Relação anual de informações sociais (RAIS)*. Brasília, DF: MTE, 2018. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/portal-mte/rais/>. Acesso em: 4 jun. 2020.
- BRUYÈRE, S. M.; ERICKSON, W. A.; VANLOOY, S. hr's role in managing disability in the workplace. *Employment Relations Today*, New York, v. 27, n. 3, p. 47-66, 2000.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. D. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 13, p. 121-138, 2009. Número especial.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. D.; TETTE, R. P. G.; SOUZA, G. C. D. et al. Percepção de desempenho de pessoas com deficiência e desenho do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, Florianópolis, v. 19, n. 4, p. 781-790, 2019.
- CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Adequação das condições e práticas de trabalho para a inserção de pessoas com deficiência. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. (org.). *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá, 2008. p. 253-264.
- CHILDS JUNIOR J. T. Managing workforce diversity at IBM: a global hr topic that has arrived. *Human Resource Management*, London, v. 44, n. 1, p. 73-77, 2008.
- CHOY, W. K. W. Globalization and workforce diversity: HRM implications for multinational corporations in singapore. *Singaporean Management Review*, [Bras Basah], v. 29, n. 2, p. 1-19, 2007.
- CLEVELAND, J. N.; BARNES-FARRELL, J. L.; RATZ, J. M. Accommodation in the workplace. *Human Resource Management Review*, [London], v. 7, n. 1, p. 77-107, 1997.
- COX, T. H. E.; BLAKE, S. Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Executive*, Briarcliff Manor, v. 5, n. 3, p. 45-56, 1991.
- DIXON, K. A.; KRUSE, D.; VAN HORN, C. E. *Restricted access: a survey of employers about people with disabilities and lowering barriers to work*. New Brunswick: John J. Heldrich Center for Workforce Development: Rutgers, The State University of New Jersey, 2003. Disponível em: http://disability.law.uiowa.edu/lhpdc/projects/navigator/DPN_Training/DPN10_EMPLOYER_RELATIONSHIPS/WorkTrendsRestrictedAccess.pdf. Acesso em: 22 maio 2021.

- ELY, R. J.; THOMAS, D. A. Cultural diversity at work: perspectives on work group and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, Ithaca, v. 46, n. 2, p. 229-273, 2001.
- ERICKSON, W. A.; VON SCHRADER, S.; BRUYÈRE, S. M. *et al.* Disability-inclusive employer practices and hiring of individuals with disabilities. *Rehabilitation Research, Policy, and Education*, Athens, v. 28, n. 4, p. 309-328, 2014.
- ERICKSON, W. A.; VON SCHRADER, S.; BRUYÈRE, S. M. *et al.* The employment environment: employer perspectives, policies, and practices regarding the employment of persons with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, Austin, v. 57, n. 4, p. 195-208, 2003.
- FARIA, M.; SIQUEIRA, R.; CARVALHO, J. Diversidade no varejo: impactos de acessibilidade e inclusão na intenção de compra. *REMark: Revista Brasileira de Marketing, São Paulo*, v. 12, n. 3, p. 231-259, 2013.
- FISCHER, A. L. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: FLEURY, M. T. L. (org.). *As pessoas na organização*. São Paulo: Editora Gente, 2002. p. 11-34.
- GARCIA, V. G.; MAIA, A. G. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos de População*, Brasília, DF, v. 31, n. 2, p. 395-418, 2014.
- GONDIM, S. M. G.; SOUZA, J. J.; PEIXOTO, A. L. A. Gestão de pessoas. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (org.). *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 2013. p. 343-375.
- HAMBRICK, D. C.; CHO, T. S.; CHEN, M. J. The influence of top management team heterogeneity on firms' competitive moves. *Administrative Science Quarterly*, Ithaca, v. 41, n. 4, p. 659-684, 1996.
- HANASHIRO, D. M. M.; CARVALHO, S. G. Diversidade cultural: panorama atual e reflexões para a realidade brasileira. *Revista Eletrônica de Administração*, Porto Alegre, v. 11, n. 5, p. 1-21, 2005.
- IBGE. *Censo demográfico*. Brasília, DF: IBGE, 2010. Disponível em: <http://www.censo2010.ibge.gov.br/>. Acesso em: 4 jun. 2020.
- JONES, M. K.; LATREILLE, P. L.; SLOANE, P. J. Disability, gender, and the british labour market. *Oxford Economic Papers*, Oxford, v. 58, n. 3, p. 407-449, 2006.
- KANG, H.; CHENG, M.; GRAY, S. J. Corporate governance and board composition: diversity and independence of australian boards. *Corporate Governance: an international review*, Oxford, v. 15, n. 2, p. 194-207, 2007.
- KAUFMAN, B. E. Strategic human resource management research in the United States: a failing grade after 30 years?. *Academy of Management Perspectives*, Briarcliff Manor, v. 26, n. 2, p. 12-36, 2012.

- KAUFMAN, B. E. The development of HRM in historical and international perspective. In: BOXALL, P.; PURCELL, J.; WRIGHT, P. (ed.). *The Oxford handbook of human resource management*. Oxford: Oxford University Press, 2008. p. 19-47.
- KULKARNI, M.; VALKI, R. Don't ask, don't tell: two views on human resources practices for people with disabilities. *IIMB Management Review*, Bangalore, v. 22, p. 137-146, 2010.
- KUNDU, S. C.; BANSAL, J.; CHAWLA, A. S. Managing workforce diversity through hr practices: a review. In: KUNDU, S. C.; ARORA, U.; RAM, T. et al. (org.). *Emerging horizons in business management*. Delhi: Victorious Publishers, 2015. p. 115-124.
- LENGNICK-HALL, M. L.; GAUNT, P. M.; KULKARNI, M. Overlooked and underutilized: people with disabilities are untapped human resources. *Human Resource Management*, London, v. 47, n. 2, p. 255-273, 2008.
- MENDONÇA, L. E. A. *Lei de cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial*. São Paulo: LTr, 2010.
- MONTEIRO, L. G.; OLIVEIRA, S. M. Q. D.; RODRIGUES, S. M. et al. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Bauru, v. 17, n. 3, p. 459-480, 2011.
- NAFUKHO, F. M.; ROESSLER, R. T.; KARIRECK, K. Disability as a diversity factor: implications for human resource management. *Advances in Human Resource Management*, [Oviedo], v. 12, n. 4, p. 395-406, 2010.
- NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, São Paulo, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>. Acesso em: 7 out. 2020.
- PAULUS, P. B.; YANG, H. C. Idea generation in groups: a basis for creativity in organizations. *Organizational behavior and human decision processes*, Orlando, v. 82, n. 1, p. 76-87, 2000.
- PAUWEE, J. *HRM. and performance*. Oxford: Oxford University Press, 2004.
- PEIXOTO, A. L. A.; CAETANO, A. Avaliação de desempenho. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (org.). *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 2013. p. 528-555.
- PELLED, L. H.; EISENHARDT, K. M.; XIN, K. R. Exploring the black box: an analysis of work group diversity, conflict and performance. *Administrative Science Quarterly*, Ithaca, v. 44, n. 1, p. 1-28, 1999.
- RAO, K.; TILT, C. Board composition and corporate social responsibility: the role of diversity, gender, strategy and decision making. *Journal of Business Ethics*, Dordrecht, v. 138, n. 2, p. 327-347, 2016.

REN, L. R.; PAETZOLD, R. L.; COLELLA, A. A meta-analysis of experimental studies on the effects of disability on human resource judgments. *Human Resource Management Review*, [London], v. 18, p. 191-203, 2008.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 16, n. 50, p. 545-564, 2009.

RIETH, L.; AHRENS, A.; CUMMINGS, D. Integrated disability management: taking a coordinated approach to managing employee disabilities. *AAOHN journal: official journal of the American Association of Occupational Health Nurses*, Thorofare, v. 43, n. 5, p. 270-275, 1995.

ROBERSON, Q. M. Disentangling the meaning of diversity and inclusion in organizations. *Group e Organization Management*, Newbury Park, v. 31, n. 2, p. 212-236, 2006.

ROBERSON, Q.; RYAN, A. M.; RAGINS, B. R. The evolution and future of diversity at work. *Journal of Applied Psychology*, [Binghamton], v. 102, n. 3, p. 483-499, 2017.

SASSAKI, R. K. *Inclusão: construindo um a sociedade para todos*. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

SCHUR, L.; KRUSE, D.; BLANCK, P. Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral sciences & the law*, New York, v. 23, n. 1, p. 3-20, 2005.

SHEN, J.; CHANDA, A.; D'NETTO, B. *et al.* Managing diversity through human resource management: An international perspective and conceptual framework. *The International Journal of Human Resource Management*, Las Vegas, v. 20, n. 2, p. 235-251, 2009.

SIMONELLI, A. P.; JACKSON FILHO, J. M. Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, São Carlos, v. 25, n. 4, p. 855-867, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAR1078>. Acesso em: 22 maio 2021.

SIPERSTEIN, G. N.; ROMANO, N.; MOHLER, A. *et al.* A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, [Amsterdã], v. 24, n. 1, p. 3-9, 2006.

STOREY, J. Human resource management today: an assessment. In: STOREY, J. (ed.). *Human resource management: a critical text*. London: Thomson Learning, 2001. p. 3-20.

SUZANO, J. C. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N.; TETTE, R. G. *et al.* A percepção dos gestores acerca do desempenho de trabalhadores com diferentes tipos de deficiência. *Interação em Psicologia*, Curitiba, v. 18, n. 3, p. 239-250, 2014.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, J. E. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. *Revista Brasileira de Educação Especial*, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

TRUSS, C.; MANKIN, D.; KELLINER, C. *Strategic human resource management*. Oxford: Oxford University Press, 2012.

VAN KNIPPENBERG, D.; DREU, C. K. W.; HOMAN, A. C. Work group diversity and group performance: an integrative model and research agenda. *Journal of Applied Psychology*, [Binghamton], v. 89, n. 6, p. 1008-1022, 2004.

VAN KNIPPENBERG, D.; SCHIPPERS, M. C. Work group diversity. *Annual Review of Psychology*, Palo Alto, v. 58, p. 515-541, 2007.

WILLIAMS, K. Y.; O'REILLY III, C. A. Demography and diversity in organizations: a review of 40 years of research. *Research in organizational behavior*, Amsterdã, v. 20, p. 77-140, 1998.

WOOTEN, L. P. Breaking barriers of organizations for the purpose of inclusiveness. *Human Resource Management*, London, v. 47, n. 2, p. 191-197, 2008.

A ENTREVISTA COMPORTAMENTAL NA SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

PARA ALÉM DO CONTEXTO PROFISSIONAL

ROBERTA LOUZADA SALVATORI

INTRODUÇÃO

O tema da inclusão já é antigo na sociedade contemporânea e se fundamenta no princípio do reconhecimento da diversidade na vida em sociedade. Tal afirmativa cria a falsa ideia de acessibilidade universal dos indivíduos às oportunidades que surgem nos mais variados contextos, acessibilidade esta que, teoricamente, deveria independer das peculiaridades inerentes de cada ser humano. No entanto, não é com esta realidade que as pessoas com deficiência se deparam em seu cotidiano. A exclusão sofrida por estas pessoas existe desde os primórdios da humanidade, e somente começou a ganhar lugar como tema de discussão e de proposta de mudança após a luta antimanicomial. Desde então, inúmeros movimentos individuais e coletivos têm tentado modificar o

paradigma da deficiência no país. (ARAUJO; SCHMIDT, 2006; ROSA, 2010; SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011a)

É sabido que as pessoas com deficiência representaram, ao longo da história da sociedade, uma minoria da população, o que favoreceu a sua marginalização e exclusão ao longo dos tempos. Essa marginalização também se refletiu em termos de acesso à educação, ocasionando, de forma mais ampla, a privação dessas pessoas a uma série de bens culturais e intelectuais, prejudicando-as no seu processo de inserção social e trabalhista. Assim, fica evidente uma das causas de boa parte desta população ter tanta dificuldade em afirmar-se profissionalmente. Sem educação, muitas não conseguem qualificar-se e, conseqüentemente, não encontram oportunidades profissionais, e nem empresas que queiram qualificá-las. Nesse sentido, a inclusão se constitui em um processo bilateral, no qual as pessoas excluídas e a sociedade buscam, juntas e unidas, solucionar problemas, tomar decisões e tornar realidade a equiparação de oportunidades para todos. Para tal, a fim de servir como impulsionador e controlador desses movimentos, surgiram leis, decretos e estatutos que protegem, defendem, valorizam e garantem os direitos das pessoas com deficiência. (ARAUJO; SCHMIDT, 2006; FRANÇA et al., 2010)

É nesse contexto que surgem, também, programas institucionais que têm por objetivo a inclusão dessas pessoas em suas organizações. Muitos desses projetos visam incluir, não apenas profissionalmente, como também socialmente, pessoas com deficiência. Para darem certo, estas metodologias devem ter propostas claras e ações bem direcionadas para capacitações e sensibilizações de seus colaboradores, conscientização gerencial, acompanhamentos com a pessoa com deficiência, entre outras ações. Com isso, muito mais do que cumprir com a legislação vigente, essas políticas organizacionais buscam trazer a diversidade para dentro da empresa, combatendo o preconceito e reconhecendo a equidade entre as pessoas. É claro que este tipo de política inclusiva exige, majoritariamente, uma mudança de cultura organizacional. Isso porque, é necessário eliminar barreiras físicas, técnicas, atitudinais e de comunicação, contribuindo, assim, para a mudança de cultura em relação ao ser humano profissional e incentivando as ações de valorização da vida e de responsabilidade social. (LEAL; SILVA, 2012; SIMONELLI; CAMAROTTI, 2011b)

Para promover com sucesso a inclusão, é necessário, primordialmente, que essas pessoas com deficiência tenham acesso às oportunidades oferecidas pelas empresas. Nesse sentido, a inclusão de pessoas com deficiência se inicia já no momento de recrutamento e seleção de candidatos potencialmente promissores. No entanto, é de se pensar que, pelo fato deste público ter algumas peculiaridades que o limita em determinados aspectos, os selecionadores devam ter um olhar mais cuidadoso, criterioso e empático da pessoa que estão entrevistando e avaliando. Isso é verdade ao se considerar que muitas das pessoas com deficiência não tiveram consideráveis experiências profissionais, ou por falta de qualificação profissional ou de oportunidade. (LEAL; MATTOSI; FONTANALL, 2013) Posto isso, cabe ao selecionador criar estratégias que o ajudem a avaliar características e competências talvez ainda desconhecidas pelo próprio candidato que se enquadre no perfil anteriormente citado.

Dentro dessa realidade, o presente capítulo se presta a problematizar a temática da seleção por competências, ao sugerir uma investigação de pessoas com deficiência que vá além do contexto meramente profissional, focando em situações cotidianas do candidato através da entrevista comportamental. A proposta justifica-se no sentido de permitir às organizações lançarem mão de uma importante ferramenta que complementará o momento de seleção destes candidatos, além de ser uma estratégia mais flexível de avaliar competências, uma vez que investiga não somente experiências profissionais do sujeito, como também a história de vida do mesmo, bem como aborda abertamente o tema da deficiência.

Assim, sugere-se uma forma de entrevistar pessoas com deficiência, em que o foco de investigação não seja, necessariamente, a caminhada profissional do candidato. Para cumprir com tais objetivos, foi utilizada uma revisão da literatura sobre o tema, fundamentada em obras clássicas e contemporâneas do assunto.

Essa proposta se torna pertinente na medida em que as formas tradicionais de investigação de competências partem do princípio de que o candidato, necessariamente, tenha tido experiências profissionais significativas que permitiriam a aplicação dessas habilidades. Por essa perspectiva, indivíduos que não tenham tido tais vivências não poderiam ser entrevistados pela técnica do foco em competências. É sabido que muitas das pessoas com deficiência disponíveis

no mercado de trabalho não tiveram chances igualitárias de acesso a escolas ou faculdades, não conseguindo, dessa forma, qualificar-se e tornarem-se candidatos competitivos no mercado de trabalho. (MELETTI; BUENO, 2011) De nada adianta realizar toda uma entrevista com foco na história profissional desse sujeito, se ele não teve acesso a essa realidade. Por outro lado, o fato de apresentar uma deficiência limita este sujeito em algum aspecto, o que pode ser uma valiosa fonte de informações acerca de competências comportamentais, como superação, motivação, autonomia etc. (MAZZOTTA; D'ANTINO, 2011; MELETTI; BUENO, 2011)

O CONCEITO DE COMPETÊNCIA

O termo “competência”, tal qual é utilizado atualmente, somente começou a ser empregado há algumas décadas no contexto organizacional. Tal termo foi, pouco a pouco, ganhando conotações mais genéricas e sendo utilizado por parcelas cada vez maiores da sociedade com o passar dos anos e com o crescimento, aperfeiçoamento e desenvolvimento das organizações. Foram as ideias tayloristas que popularizaram o conceito de competências, ao considerá-lo como a capacidade que determinado indivíduo tem para realizar uma tarefa específica. (BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001; PINHEIRO; ESTEVES; SULEMAN, 2015)

De acordo com Sant’Anna, Moraes e Kilimnik (2005), essas mudanças de paradigmas dentro das organizações se deram em decorrência de as fontes tradicionais de vantagem competitiva – como tecnologia e mão de obra barata – não mais se revelavam suficientes para proverem uma posição sustentável e capaz de concorrer no mercado de trabalho. Assim, os indivíduos e suas competências passaram a ser enfatizados como elementos centrais de diferenciação estratégica.

Nessa perspectiva, o conceito de competência, basicamente, engloba o conjunto de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (CHA) de uma pessoa ou, em outras palavras, o conjunto de suas capacidades humanas, que justificam seu desempenho no que quer que seja. De outro modo, a competência pode ser percebida como o estoque de recursos que cada indivíduo detém que é mobilizado para a realização de uma tarefa qualquer. Apesar do foco de sua análise ser o

indivíduo, é fundamental, dentro das organizações, que se alinhem tais competências às necessárias para a execução dos cargos assumidos. Por isso, a aplicação das competências gerará um desempenho do indivíduo, expresso pelos comportamentos manifestados e por suas consequências, no que diz respeito a realizações e resultados. (BRANDÃO et al., 2008; FLEURY; FLEURY, 2001)

Leme (2009) aponta para a definição do termo “competência”, como sendo um agrupamento de CHA correlacionados, que afeta o desempenho do sujeito e pode ser melhorado por meio de treinamento e desenvolvimento. Essa definição traz à tona o que é chamado de “Pilares das Competências”: o CHA (respectivamente: conhecimentos, habilidade e atitude). O conhecimento caracteriza-se pelo *saber o que*, e é aprendido nas escolas, nos livros, no trabalho. É o saber que a pessoa acumulou ao longo de sua vida, algo relacionado à lembrança de conceitos, ideias ou fenômenos. A habilidade é o *saber fazer*, seria a aplicação dos nossos conhecimentos no cotidiano. É a capacidade da pessoa de instaurar conhecimentos armazenados em sua memória e utilizá-los em uma ação. Por fim, a atitude é considerada o *querer fazer*. Refere-se a aspectos sociais e afetivos relacionados ao trabalho, a um sentimento ou à predisposição da pessoa, que determina sua conduta em relação aos outros, ao trabalho ou a situações. (CARBONE et al., 2009; LEME, 2005; VIEIRA; FILENGA, 2012)

Alguns autores, como Dutra (2008), ainda consideram outro fator importante no momento de conceitualizar competências, é o conceito de entrega. Nessa linha, não basta um indivíduo ter um conjunto de CHAs se ele não aplica isso de forma a gerar resultados. Isso se mostra pelo fato de as empresas considerarem, ao contratarem seus colaboradores, as pessoas por seus atos e realizações, e não pela descrição formal de suas funções ou atividades.

A partir do exposto, fica evidente que o desempenho da pessoa, no contexto organizacional, por exemplo, representa uma expressão direta de suas competências. Além disso, as competências humanas podem ser entendidas como referenciais de desempenho, uma vez que, por este viés, a pessoa demonstraria ter determinada competência a partir da adoção de determinados comportamentos no seu trabalho. Tal perspectiva permite inferir que o conceito de competência está baseado na premissa de que não se pode considerar o trabalho como um conjunto de tarefas pré-definidas e estáticas. Isso porque tal conceito

supõe uma postura flexível do colaborador, permitindo assim que ele consiga lidar de maneira assertiva com eventos inéditos que possam surgir. (BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001; SANTOS, 2001; SOUZA; PAIXÃO; SOUZA, 2011)

Fleury e Fleury (2001) postulam que a competência do indivíduo não se resume somente a um estado ou a um conhecimento específico. Ela engloba três dimensões fundamentais para a sua conceitualização: a pessoa – no que diz respeito à sua história de vida, sua personalidade –; sua formação educacional; e sua experiência profissional. Com isso, pode ser entendida como o conjunto de aprendizagens educacionais e comunicacionais, influenciadas por estas três dimensões. Assim, a competência implica em saber como mobilizar, integrar e transferir conhecimentos, recursos e habilidades, num contexto profissional específico.

SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS E ENTREVISTA COMPORTAMENTAL

Com tais ideias disseminadas, as organizações passaram a atentar para a necessidade de contratarem mais e mais “homens competentes”, capazes de realizar suas atividades com qualidade e precisão. Então, passaram a aperfeiçoar suas habilidades para contratação e retenção desses trabalhadores, mais qualificados e apropriados de suas tarefas, uma vez que essa aposta implicava mudanças para os trabalhadores e nos métodos tradicionais de contratação e retenção. Nessa direção, o processo de seleção tornou-se estratégico para as organizações. (ABREU; CARVALHO-FREITAS, 2009; BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001; PINHEIRO; ESTEVES; SULEMAN, 2015)

Em conformidade com o contexto apresentado, é de se pensar que toda a empresa vive de resultados e é feita de seus colaboradores. Daí a afirmação de que o maior capital das empresas é o capital humano. As competências individuais de cada sujeito agregam valor econômico e valor social a eles próprios e às organizações, sendo muito valorizado. Por conta disso, as organizações passaram a mapear de forma mais detalhada quais as competências mais adequadas e valorizadas para cada função a ser exercida. O passo inicial desse mapeamento é identificar as competências – organizacionais e humanas – necessárias para a consecução dos objetivos da organização. Assim, fazer seleção por competências passa a ser uma busca por resultados com competência por

meio dos colaboradores e, para isso, somente CHA não é suficiente. (CARBONE et al., 2009; LEME, 2009)

Nesse sentido, Carbone e demais autores (2009) postulam que um processo seletivo por competências é aquele que não fica apenas no CHA. É preciso identificar, em cada colaborador, os resultados obtidos, suas conquistas e o que acrescentou para a organização, ou seja, qual foi a sua efetiva “entrega”. Com isso, é relevante que as competências individuais sejam avaliadas desde o início do contato do colaborador com a empresa, que se dá a partir do processo de recrutamento e seleção.

Abreu e Carvalho-Freitas (2009) apontam que a seleção é um processo de escolha entre candidatos previamente recrutados, daquele que tiver o perfil mais compatível com as exigências do cargo a ser preenchido pela organização. Essa escolha se dá pela comparação do perfil dos candidatos interessados e pelos requisitos exigidos pela função. Nessa linha, uma nova técnica de seleção por competências passou a ganhar espaço, em meados da década de 1990, a entrevista comportamental. Essa nova técnica de seleção surgiu com a necessidade de se desenvolver um método de seleção de pessoas mais compatível com as exigências das organizações de flexibilidade, polivalência e capacidade de adaptação das pessoas, em oposição à adequação ao cargo, tão característica do processo de seleção tradicional. Para tanto, a partir do mapeamento das competências da função, se chega a um perfil de competências consideradas indispensáveis para o ocupante de determinado cargo. Então, com base nesse perfil de competências, elabora-se uma entrevista comportamental, com o objetivo de avaliar quais competências já estão desenvolvidas e quais precisam ser trabalhadas. (ABREU; CARVALHO-FREITAS, 2009; RABAGLIO, 2001; SOUZA; PAIXÃO; SOUZA, 2011)

Rabaglio (2001) explica que o objetivo dessa entrevista é investigar o comportamento passado da pessoa numa situação similar à da competência investigada. Cabe ressaltar que esses comportamentos emitidos não precisam ser, necessariamente, em relação ao contexto profissional. Isso porque as competências se dividem em técnicas e comportamentais. Competências comportamentais dizem respeito a questões mais genéricas, passíveis de serem observadas em diversos contextos.

A entrevista comportamental é uma técnica composta por perguntas abertas, específicas e sempre com verbos de ação no passado (ver Quadro 1), planejadas para obterem respostas que contenham informações acerca de contexto, ação e resultado sobre determinada situação. Nesse sentido, é preciso que o entrevistado apresente em sua resposta um contexto compreensível da situação relatada – o que estava acontecendo –, a ação tomada frente a esse contexto – mesmo que a ação tenha sido não agir – e as consequências frente a essa ação (resultados obtidos). (ABREU; CARVALHO-FREITAS, 2009; RABAGLIO, 2001, 2008)

Caso alguma dessas informações não esteja clara na resposta do sujeito, o entrevistador deve pedir ao mesmo para explicar mais acerca do relatado. Por exemplo, suponha que o entrevistador peça a um candidato um exemplo em que este foi proativo. A resposta não pode ser vaga – como “eu sou proativo”, “faço as coisas antes de me pedirem” etc. –, ela deverá contemplar o contexto em que o candidato se encontrava no exemplo que escolheu contar – por exemplo, “meu setor estava com muito trabalho atrasado” –, a ação que tomou frente a este contexto – “me ofereci para fazer hora extra”, “disse que não podia ajudar mais do que já estava ajudando –, “pedi demissão” etc. – e o resultado gerado por esta ação – “consequimos atender todos os prazos em tempo”, “fui demitido por perder um prazo”, “recebi um elogio do meu superior por ter entregue tudo a tempo” etc. Dessa forma, a técnica da entrevista comportamental tem como principal objetivo identificar, através de situações reais e passadas do sujeito, as principais competências profissionais de cada entrevistado.

Quadro 1: Exemplos de perguntas com verbos de ação no passado

Conte-me uma situação em que...
Quais eram os obstáculos que você enfrentou...
Dê-me um exemplo...
Qual foi sua atitude quando...
Como você resolveu...
Relate/Descreva...

Fonte: elaborado pela autora.

Abreu e Carvalho-Freitas (2009) e Vieira e Filenga (2012) comentam que a entrevista comportamental por competências favorece que o candidato relate o que ocorreu em determinada situação e quais foram as consequências de seus atos. Com isso, o foco deste método fica remetido aos comportamentos passados, uma vez que estes são preditores dos comportamentos futuros. Rabaglio (2008) complementa dizendo que a investigação de comportamentos emitidos traz informações acerca do contexto em que aconteceu sua ação, detalhes da ação e o resultado alcançado por essa ação. Por fim, a autora ainda afirma que o papel do entrevistador é o de construir perguntas que contemplem como aconteceu determinada ação, não se limitando a respostas vagas e genéricas.

Percebe-se, assim, que a entrevista comportamental por competências se fundamenta na identificação de resultados com competências da parte dos candidatos que se encaixam no perfil exigido. É um método que busca complementar experiências concretamente vividas que possam oferecer subsídios para a predição do comportamento futuro do candidato, não se resumindo apenas à análise da parte comportamental do sujeito. (ABREU; CARVALHO-FREITAS, 2009; CARBONE et al., 2009; PINHEIRO; ESTEVES; SULEMAN, 2015) Dessa forma, percebe-se que essa técnica permite uma investigação de competências para além do contexto puramente profissional, ampliando a análise para situações cotidianas da vida do entrevistado.

ENTREVISTA COMPORTAMENTAL COM FOCO EM COMPETÊNCIAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Com base no exposto até aqui, é pertinente afirmar que a entrevista comportamental com foco em competências costuma ser mais utilizada a partir da investigação de experiências profissionais prévias dos entrevistados. No entanto, fica a pergunta, como utilizar esta técnica de seleção com pessoas sem experiências profissionais? Tal questionamento mostra-se pertinente na medida em que essa é a realidade de grande parte das pessoas com deficiência no Brasil.

Nesse sentido, o presente capítulo se propõe a problematizar a entrevista comportamental, ampliando sua investigação para além do contexto profissional,

já que muitas competências podem ser identificadas em situações cotidianas dos entrevistados. Isso permite não apenas dar voz às pessoas com deficiência nas seleções de empresas, mas sim que sejam tratadas de maneira inclusiva por estas, já desde a primeira etapa da contratação.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro vem se mostrando um grande desafio para as empresas. A partir do movimento antimanicomial, a questão da inclusão passou a ser entendida sob a ótica dos direitos humanos e tratada como uma função da sociedade. (LEAL; MATTOSI; FONTANALL, 2013; ROSA, 2010) Nesse sentido, estas foram, pouco a pouco, sendo inseridas nos mais diversos âmbitos da sociedade. No profissional, porém, a inserção mostrou-se bastante difícil e enfrentou muita resistência. Para tal, leis foram criadas e fiscalizadas de perto, a fim de que as pessoas com deficiência tivessem condições adequadas para exercerem suas funções da melhor maneira possível. (LEAL; MATTOSI; FONTANALL, 2013; MONTEIRO et al., 2011; SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011a, 2011b)

Apesar de todo o esforço do governo e de parte da iniciativa privada para com a inclusão, a oportunidade real de acesso ao mercado de trabalho, por parte das pessoas com deficiência, demorou anos até ser levada à risca pelas empresas. Atualmente, estas já estão cumprindo com suas obrigações legais, porém, na prática, nem sempre praticam a inclusão propriamente dita. (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009; TANAKA; MANZINI, 2005) E isso se inicia já no momento de contratação. Nessa linha, a entrevista comportamental por competências para pessoas com deficiência busca oferecer alternativas inclusivas de avaliar o perfil dos candidatos.

Para tanto, apresenta-se uma proposta mais ampla de investigação comportamental de competências, que amplie o campo de análise para além das experiências profissionais prévias do candidato. Assim, foram elencadas, a partir do defendido por Rabaglio (2001), dez competências comportamentais capazes de serem avaliadas em diferentes contextos da vida do sujeito. Dessa forma, consegue-se obter informações importantes acerca da aquisição, ou não, dessas competências a partir, também, de aspectos da vida pessoal do sujeito entrevistado. (RABAGLIO, 2008) As competências escolhidas são: iniciativa (antecipar-se a erros, proatividade, assumir responsabilidades de outras

pessoas); empreendedorismo (habilidade de trabalhar com metas, visão de mercado); solução de problemas (maiores desafios já encontrados, criatividade prática, negociação, persuasão); relacionamento interpessoal (empatia, otimismo, capacidade de influência); comportamento ético (honestidade, disciplina, integridade); trabalho em equipe (cooperação, integração); comunicação (empatia, persuasão, clareza e objetividade na comunicação); dar e receber *feedback*; motivação; e tomada de decisão (situações em que precisou ousar e decidir sem suporte). (RABAGLIO, 2001)

Cabe salientar que tais competências devem servir como ponto de partida para a entrevista comportamental, a partir do perfil da vaga que se está buscando preencher. Qualquer roteiro de entrevista de seleção deve ter, como pano de fundo, a relação das competências necessárias para o desempenho da função. Dessa forma, é provável que nem todas as competências elencadas aqui contemplarão um mesmo perfil de cargo. O entrevistador deve formular suas perguntas a partir das exigências da vaga trabalhada. A proposta sugerida na sequência se presta muito mais a inspirar o entrevistador a ir além do campo profissional na investigação de competências comportamentais do que para servir de roteiro engessado a ser seguido.

O que é sugerido com essa proposta não é um tratamento diferente no momento de selecionar uma pessoa com deficiência, mas sim um olhar mais inclusivo e abrangente no momento de estruturar a entrevista de seleção. Um olhar cuidadoso, que leve em consideração o crescimento e o desenvolvimento não apenas profissional, mas pessoal do candidato. Assim, com base nas competências elencadas como passíveis de identificação nos mais amplos contextos de vida do sujeito, serão apresentadas, a seguir, algumas sugestões de perguntas que podem nortear as entrevistas de seleção de pessoas com deficiência.

Nesse sentido, e a partir do material analisado de Rabaglio (2001), foi possível desenvolver algumas perguntas que poderão servir de sugestão no momento de entrevistar comportamentalmente pessoas com deficiência. As perguntas propostas encontram-se descritas no Quadro 1, e buscam facilitar o vínculo estabelecido entre entrevistador e entrevistado no momento de seleção.

Quadro 2: Sugestão de perguntas abertas para nortear a entrevista comportamental com pessoas com deficiência

Competência avaliada	Perguntas sugeridas
Iniciativa	"Como foi para você ir atrás do primeiro emprego?" "Como foi retomar a rotina depois do teu acidente/cirurgia?" "Após quanto tempo você retomou estas atividades?" "Me dê um exemplo em que você teve que ir em busca do que você queria."
Empreendedorismo	"O que você já fez, ao longo da vida, para se qualificar?" "Que planos/metos você estabeleceu até o momento?" "Qual deles não foi possível cumprir e por quê?"
Solução de Problemas	"Diga-me uma situação em que você teve um problema e como você lidou com isso?" "Me dê um exemplo em que você teve de criar alguma estratégia para driblar suas limitações."
Relacionamento Interpessoal	"Que características você considera importantes uma pessoa ter para desempenhar a função a qual você é candidato?" "Quais destas características você considera ter e me conte uma situação que exemplifique isso." "Fale-me de uma situação em que você teve grande divergência de opiniões com outra pessoa e como solucionou isso."
Comportamento Ético	"Conte-me sobre uma situação em que você não conseguiu realizar uma tarefa em função de sua deficiência e como foi." "Fale-me sobre um momento em que você, sem querer, deixou escapar uma informação confidencial/um segredo."
Trabalho em Equipe	"Qual a maior contribuição que você ofereceu para seu grupo de amigos?" "Conte-me sobre alguma briga ou desentendimento que você teve com algum amigo. Como você procedeu?" "Qual foi o trabalho em grupo mais difícil que você já participou? Qual foi a sua contribuição?"
Comunicação	"Fale-me sobre uma situação em que você precisou convencer alguém, com opinião divergente da sua, de que você estava certo." "Descreva-me um momento em que você sentiu que a outra pessoa estava com dificuldade de entender o que você queria dizer. Como você procedeu?"
Dar e receber <i>feedback</i>	"Qual o <i>feedback</i> mais importante que você já recebeu?" "Conte-me sobre um momento em que você recebeu um <i>feedback</i> negativo/muito ruim e como você reagiu." "Procure lembrar-se de uma situação em que você esperava receber um <i>feedback</i> positivo e ele não veio. Como foi?"
Motivação	"Procure lembrar-se de uma situação em que as expectativas que você tinha em relação à determinada atividade eram bem maiores do que a atividade de fato e você acabou se decepcionando com isso." "Conte-me algo que te motiva a trabalhar." "Fale-me sobre uma situação com a qual você se deparou e que te motivou/entusiasmou."
Tomada de Decisão	"Qual a decisão mais difícil que você já tomou?" "Qual foi a maior indecisão com a qual você já se deparou?" "Conte-me sobre uma situação em que você teve de tomar uma decisão muito importante sozinho."

Fonte: adaptado de Rabaglio (2001).

As perguntas sugeridas foram desenvolvidas pensando-se em obter informações pertinentes, da mesma forma como busca avaliar as competências consideradas importantes de as pessoas com deficiência lançarem mão em sua realidade profissional. A proposta de formulação de questionamentos acerca

do cotidiano do entrevistado visa a obtenção das seguintes informações: história de vida (que pode ajudar a avaliar comunicação, relacionamento interpessoal, motivação); aquisição da deficiência (pode fornecer dados acerca de comportamento ético, tomada de decisão, solução de problemas); relação com a família/cuidadores/grupo de apoio (pode auxiliar na obtenção de informações sobre autonomia, iniciativa); dificuldades gerais e enfrentamento (avalia tomada de decisão, solução de problemas); caminhada pessoal e profissional até o momento (avalia relacionamento interpessoal, empreendedorismo, dar e receber *feedbacks*); e percepção sobre o trabalho (ajuda a avaliar comportamento ético, motivação).

A ideia de se ampliar o olhar de investigação na entrevista comportamental por competências é conseguir acessar, por meio da entrevista, algumas informações importantes e relevantes sobre o candidato com deficiência. Busca-se, assim, investigar aspectos acerca da autonomia e do dinamismo da pessoa com deficiência, em relação ao curso de sua vida (por exemplo, se este sujeito consegue ficar sozinho, se consegue ir para o trabalho desacompanhado etc.). Além disso, a ideia é avaliar até que ponto o candidato deseja crescer profissionalmente e o que, de fato, ele faz para conseguir isso. Podem-se obter, ainda, informações a respeito da visão que o candidato tem de sua condição e das leis que tratam da sua inclusão profissional no mercado de trabalho.

O objetivo é, também, que o entrevistador tenha dados de como o candidato lida com as dificuldades que encontra no cotidiano. Pensando que o candidato tem alguma necessidade especial, pode-se ter acesso também a questões de flexibilidade – para adequar-se às situações impostas – e, novamente, autonomia (até que ponto ele consegue resolver sozinho seus problemas). Durante a entrevista, é pertinente investigar acerca do tipo de relação existente entre o candidato e sua família, grupo de apoio, cuidadores, além da visão que o candidato tem sobre sua deficiência, sobre a política de cotas. Todos esses pontos podem aclarar acerca de competências pertinentes ao cargo concorrido, através de informações trazidas a partir das respostas dadas. Outros aspectos investigados a partir das competências: estratégias usadas pelo candidato para se fazer entender e transmitir as informações desejadas; forma de como

o candidato enfrenta suas limitações e seus problemas; oportunidades que o candidato busca acerca da organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do exposto, fica evidente que a questão da inclusão ainda é um desafio de ser efetivamente implementado pelas empresas. O censo de 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apontou que 6,7% da população brasileira tem alguma deficiência. Esse percentual, apesar de parecer baixo, em comparação com a população geral, corresponde a 12,8 milhões de pessoas. Destas, cerca de metade está empregada. (IBGE, 2010)

Apesar das leis vigentes e da fiscalização árdua do Ministério do Trabalho, as pessoas com deficiência ainda encontram muita dificuldade de serem incluídas no mercado de trabalho. Em muitos dos casos, o que de fato acontece é uma atitude e uma postura de consenso geral de “fechamento de cotas”, sem que as empresas se preocupem com a manutenção e a retenção desses recursos humanos. Isso tem como uma das causas a desinformação que as empresas podem ter acerca das reais limitações e incapacidades dessas pessoas. (LEAL; MATTOSI; FONTANALL, 2013; VASCONCELOS, 2010)

Os preconceitos que cercam as pessoas com deficiência são inúmeros, além de injustos em muitos dos casos. Nesse sentido, um dos preconceitos mais constantes é o de que estas não são capazes, como as pessoas ditas “normais”, de desempenhar determinadas tarefas com competência e sucesso. Em função disso, as empresas demonstram ainda ter receio de contratar essas pessoas para cargos que exijam determinadas peculiaridades e posturas mais estratégicas por parte de quem as desempenha. Com o preconceito assombrando as suas vidas, elas não conseguem colocação no mercado de trabalho e, com isso, não têm a chance de qualificar-se profissionalmente. Um fator que favorece a existência deste tipo de preconceito é a baixa escolaridade dessas pessoas, que não têm oportunidade de estudo por falta de estímulo familiar, falta de acessibilidade nas escolas, ou mesmo falta de investimento da sociedade de maneira geral. Assim, por um motivo ou por outro, o que se pode imaginar é

que as pessoas com deficiência tenham pouca ou nenhuma qualificação profissional relevante que as diferencie de outros candidatos e as tornem competitivas no mercado de trabalho.

Assim, é de se pensar que cabe às entidades responsáveis pela seleção de recursos humanos para as organizações um olhar mais atento quando se deparam com esta parte da sociedade. Isso porque, tanto pelas limitações reais de uma pessoa com alguma deficiência quanto pela pouca qualificação profissional, é preciso que se tenha nessas situações, atitudes mais compreensíveis e flexíveis. Compreensíveis porque é fundamental que se contextualize a realidade que foi apresentada ao sujeito entrevistado e as oportunidades efetivas tidas pelo sujeito, a fim de poder julgar e proceder ao longo do processo seletivo, e flexíveis uma vez que não se poderá focar exclusivamente na experiência profissional do sujeito, como é comum que se faça nas entrevistas de emprego, caso o sujeito não tenha tido experiências significativas no seu histórico profissional.

Dessa forma, a entrevista comportamental por competências mostra-se uma alternativa eficaz e adequada para esse contexto. Ao expandir o foco investigativo para além das experiências profissionais do candidato, o entrevistador assume uma postura mais inclusiva e empática. É possível investigar-se competências em contextos diversos, não precisando restringir o rumo da entrevista de seleção para a formação acadêmica ou empregos prévios do candidato. Com isso, o que se está sugerindo é uma mudança de paradigmas nas etapas que compõem um processo seletivo.

O fato de uma pessoa nunca ter tido oportunidade de colocar em prática suas competências não a torna uma pessoa incapaz de desempenhar alguma atividade, na medida em que pode ter desenvolvido as competências exigidas por um cargo em situações de sua história de vida. Até mesmo porque essa falta de oportunidade, na maior parte das vezes – de acordo com o que se vê nas entrevistas de emprego –, não se dá por falta de motivação ou empenho do candidato, mas sim por uma descrença por parte dos empregadores em depositar confiança e credibilidade no trabalho da pessoa com deficiência. Dessa forma, se as empresas puderem ser mais flexíveis nesse sentido e acreditarem mais no potencial e nas competências constatadas na entrevista de seleção, o

panorama atual de empregabilidade deste público pode ser melhorado. É claro que existem exceções no meio organizacional. Exceções feitas a estas que ocupam cargos estratégicos e de importância significativa dentro de determinadas organizações. É claro, também, que existem pessoas com deficiência com qualificação profissional mais complexa, mas infelizmente tais fatos ainda são poucos na sociedade. Com a proposta do presente trabalho se pretende dar o primeiro passo no sentido da mudança, não apenas de paradigma em relação à limitação que esses profissionais se deparam, mas também a uma mudança de cultura organizacional, de maneira geral.

REFERÊNCIAS

- ABREU, C. V.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Seleção por competências: a percepção dos profissionais de RH sobre o método de seleção por competências. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, São João Del Rei, v. 3, n. 2, p. 225-234, 2009.
- ARAUJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 241-254, 2006.
- BRANDÃO, H. P.; GUIMARÃES, T. A. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto?. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 41, n. 1, p. 9-15, 2001.
- BRANDÃO, H. P.; ZIMMER, M. V.; PEREIRA, C. G. *et al.* Gestão de desempenho por competências: integrando a gestão por competências, o *balanced scorecard* e a avaliação 360 graus. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 45, n. 5, p. 875-898, 2008.
- CARBONE, P. P.; BRANDÃO, H. P.; LEITE, J. B. D. *et al.* *Gestão por competências e gestão do conhecimento*. Rio de Janeiro: FGV, 2009.
- DUTRA, J. S. *Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna*. São Paulo: Atlas, 2008.
- FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 5, p. 183-196, 2001.
- FRANÇA, I. S. X.; COURA, A. S.; FRANÇA, E. G. *et al.* Aplicação da bioética principialista às políticas públicas para pessoas com deficiência: revisão sistemática. *Online Brazilian Journal of Nursing*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 960-968, 2010.
- IBGE. *Censo demográfico 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

- LEAL, A. B. G.; SILVA, L. S. Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da psicodinâmica do trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 37, n. 125, p. 159-169, 2012.
- LEAL, D. R.; MATTOSI, G. D.; FONTANALL, R. T. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, DF, v. 66, n. 1, p. 59-66, 2013.
- LEME, R. *Aplicação prática de gestão de pessoas: mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.
- LEME, R. *Seleção e entrevista por competências: com o inventário comportamental*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.
- MAZZOTTA, M. J. S.; D'ANTINO, M. E. F. Inclusão social de pessoas com deficiências e necessidades especiais: cultura, educação e lazer. *Saúde e Sociedade*, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 377-389, 2011.
- MELETTI, S. M. F.; BUENO, J. G. S. O impacto das políticas públicas de escolarização de alunos com deficiência: uma análise dos indicadores sociais no Brasil. *Linhas Críticas*, Brasília, DF, v. 17, n. 33, p. 367-383, 2011.
- MONTEIRO, L. G.; OLIVEIRA, S. M. Q.; RODRIGUES, S. M. *et al.* Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Educação Especial*, São Paulo, v. 17, n. 3, p. 459-480, 2011.
- PINHEIRO, A.; ESTEVES, T.; SULEMAN, F. Seleção e competências dos expatriados e estratégias de internacionalização: um estudo exploratório de empresas portuguesas. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, [Rio de Janeiro], v. 14, n. 1, p. 48-60, 2015.
- RABAGLIO, M. O. *Gestão por competências: ferramentas para atração e captação de talentos humanos*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.
- RABAGLIO, M. O. *Seleção por competências*. São Paulo: Educator, 2001.
- RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 16, n. 50, p. 545-564, 2009.
- ROSA, A. *A dinâmica das contratações de pessoas deficientes*. [S. l.: s. n.], 2010. Disponível em: www.rh.com.br/Portal/Recrutamento_Selecao/Artigo/6467/a-dinamica-das-contratacoes-de-pessoas-deficientes.html. Acesso em: 1 mar. 2017.
- SANT'ANNA, A. S.; MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M. Competências individuais, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: um estudo diagnóstico comparativo. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 4, n. 1, p. 1-29, 2005.
- SANTOS, A. C. O uso do método Delphi na criação de um modelo de competências. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 36, n. 2, p. 25-32, 2001.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, J. A. As políticas brasileiras e internacionais de incentivo ao trabalho de pessoas com deficiência: uma reflexão. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, São Carlos, v. 19, n. 3, p. 333-342, 2011a.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, J. A. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. *Gestão & Produção*, São Carlos, v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011b.

SOUZA, D. A.; PAIXÃO, C. R.; SOUZA, E. A. B. Benefícios e dificuldades encontradas no processo de seleção de pessoas: uma análise do modelo de seleção por competências, sob a ótica de profissionais da área de gestão de pessoas. *Gestão e Regionalidade*, São Caetano do Sul, v. 27, n. 80, p. 45-58, 2001.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho de pessoas com deficiência?. *Revista Brasileira de Educação Especial*, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

VASCONCELOS, F. D. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 35, n. 121, p. 41-52, 2010.

VIEIRA, A. M.; FILENGA, D. Gestão por competências: retórica organizacional ou prática da gestão de pessoas?. *Qualit@s Revista Eletrônica*, João Pessoa, v. 13, n. 1, p. 1-12, 2012.

ASSÉDIO MORAL E INCLUSÃO

LIMITES E PERSPECTIVAS

KARINE VANESSA PEREZ
ÁLVARO ROBERTO CRESPO MERLO

INTRODUÇÃO

A proposta deste capítulo é problematizar a temática da inclusão articulada aos possíveis atos relativos ao assédio moral. A partir de pesquisas e práticas no campo da Saúde do Trabalhador, sabemos que fatores que realçam a diferença entre as pessoas, algo que de alguma forma fuja do padrão social,¹ podem ser alvo ou até mesmo “justificativa” para o assédio moral. Isso não significa que haja uma relação de causa e efeito direta, já que em muitos contextos o assédio moral se desenvolve de maneira subjetiva, sem que haja uma causa específica para tal violência.

1 Padrão entendido aqui como um conceito relativo, como aquilo que é socialmente aceito e desejável pelo meio social e mundo do trabalho.

Os temas abordados aqui por si só já apresentam nuances complexas, não permitindo uma análise superficial ou apenas descritiva. São bastante debatidos atualmente, porém nem sempre de modo aprofundado. Por isso, é essencial a construção de uma reflexão sobre um tema que está cada vez mais presente no mundo do trabalho e que se coloca como uma obrigatoriedade no que se refere à contratação de pessoas com deficiência.

O assédio moral é um fenômeno presente nos mais diversos espaços de trabalho, sejam eles públicos ou privados. Diferentes pessoas podem ser alvo de tais atos discriminatórios e persecutórios. Em se tratando das questões relativas à inclusão não é diferente: empresas, trabalhadores e gestores, despreparados para lidar com as políticas de inclusão, podem assediar moralmente essas pessoas já tão marcadas pela segregação social que cultua o mito da perfeição, baseando-se na busca incessante pelo ideal de trabalhador.

Há uma importante ênfase nas políticas de inclusão de pessoas com deficiência que visam proporcionar uma participação efetiva no mundo do trabalho, além de proporcionar acessibilidade aos espaços públicos e privados em suas mais variadas dimensões. Assim também se constrói uma tentativa de poder desfrutar de modo pleno tudo aquilo que nossa sociedade oferece como frequentar e usufruir de atividades de lazer, frequentar escolas, utilizar os serviços dos centros de saúde, trabalhar, entre outras inserções sociais.

Observa-se assim o quanto a inclusão de pessoas com deficiência tem feito parte do cotidiano de indivíduos e instituições no contemporâneo, o que faz com que seja necessário o debate sobre os modos como isso vem ocorrendo, seus desafios e possibilidades.

Para dar conta da problemática brevemente apresentada, este capítulo pretende abarcar especialmente três eixos de discussão: o primeiro se dedicará a explorar questões relativas ao mundo do trabalho e as transformações que vêm ocorrendo especialmente nos últimos anos; a segunda parte se dirigirá a abordar as políticas de inclusão presentes no mercado de trabalho; e a última buscará articular a problemática do assédio moral e a proposta da inclusão, focando em como se dá os entraves nesta relação.

MUNDO DO TRABALHO E SUAS ATUAIS TRANSFORMAÇÕES

O trabalho e seus modos de produção vêm sofrendo mudanças ao longo dos anos. Porém, nas últimas décadas, em especial a partir dos anos 1990 no Brasil e em países em desenvolvimento – e dos 1980 nos países desenvolvidos – o trabalho tem se complexificado e se intensificado.

A partir da década de 1990, o Brasil iniciou um processo de transformação, seguindo a tendência mundial, em que a superexploração da força de trabalho constitui o cerne das mudanças. Com a preparação do terreno realizada pelo avanço do neoliberalismo no Brasil, a reestruturação produtiva passa a ter “carta branca” para seu pleno desenvolvimento conforme afirmam Antunes e Praun (2015). Assim, a reestruturação produtiva contribui para a precarização do trabalho e a proliferação do desemprego no país (ALVES, 2005), o que alterou as perspectivas relativas ao mundo laboral.

Outros exemplos de metodologias adotadas pelo capitalismo flexível, estimulado pelo modelo econômico neoliberal, são os programas de qualidade total, ganhos salariais associados à produtividade e, como consequência, a lucratividade. Além disso, a flexibilização, informalidade e precarização do trabalho e da vida das pessoas podem ser apontados como fatores desta era. (ANTUNES; PRAUN, 2015)

Ao contrário do que defendiam os defensores da tese sobre o fim do trabalho (GORZ, 1987; OFFE, 1989), nunca se trabalhou tanto como atualmente. Apesar de inúmeras conquistas dos trabalhadores no âmbito dos direitos laborais, temos observado nos últimos anos uma ameaça constante da perda de tais aquisições. (DE TONI, 2006) Fatores como baixos salários, com ajustes reduzidos de remuneração em comparação com a taxa da inflação, ritmos intensos e jornadas de trabalho longas, desorganização do movimento sindical, dificultaram ainda mais as relações empregado-empregador. (ANTUNES, 2010) A flexibilização das relações e contratos formais de emprego, a negociação direta entre patrão e empregado sem a necessidade de órgãos representativos de classe, são algumas mudanças que podem ser citadas e que vêm acontecendo.

Presenciamos uma crise no tecido simbólico social, conforme afirma Gaulejac (2007), atingindo, além das relações econômicas, também aquelas

relativas ao âmbito político e do viver junto. São vivências que apontam para uma perda progressiva de sentido, incitada pelos paradoxos e incertezas presenciadas cotidianamente também no mundo do trabalho.

Aubert (2003) chama atenção para aquilo que nomeia como o “culto da urgência” o que se refere à exigência, especialmente no mercado financeiro, de respostas imediatas e altamente performáticas. Isso vai despertar um modo de vida no trabalho fomentado por altas doses de competitividade e com elevados graus de hiperatividade os chamados *workaholics* ou viciados em trabalho, o que a médio e longo prazo ocasiona angústia e sofrimento no trabalho. (GAULEJAC, 2007)

A concorrência generalizada entre trabalhadores para obter uma avaliação capaz de proporcionar diversas gratificações (em termos de evolução na carreira ou simplesmente por gratificações pecuniárias), ou ainda de proteger-se contra os riscos de punição (tirar toda atribuição e competência ao trabalhador, mudança de cargo, retrocesso no estatuto e demissão), levou à banalização das condutas desleais entre colegas. A desconfiança entrou em cena trazendo consigo o medo ao mundo do trabalho. (DEJOURS, 2012, p. 87)

Assim chegamos ao século XXI com um discurso afirmativo de que a participação dos trabalhadores no processo de trabalho é uma necessidade. Por outro lado, há lógicas excludentes extremamente presentes e relativas àqueles que não cumprem com aquilo que se diz esperado. Paradoxalmente fala-se em oportunidades frente a uma realidade onde crescem os subempregos e as condições precárias de trabalho. “Não adoecer, não questionar, humilhar o seu par e, também, dar o máximo de produtividade, ultrapassando sempre a meta instituída é o que importa”. (BARRETO; HELOANI, 2014, p. 56)

Por isso, pode se dizer que as implicações de tais características são nefastas: alta incidência de acidentes e mortes no trabalho, adoecimentos com nexo laboral envolvendo especialmente as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Doenças Osteomusculares (DORT), além dos transtornos mentais e comportamentais. Isso se deve as profundas mudanças sofridas pelo mundo do trabalho e como isso vem impactando as pessoas e a sociedade de modo geral.

(MERLO, 2014) Os indicadores de doenças e acidentes relativos ao trabalho vêm crescendo, mesmo quando se considera a presença da subnotificação, já que para o amplo desenvolvimento do sistema econômico vigente tais dados poderiam ser prejudiciais à saúde da economia. (MERLO, 2014; SELIGMANN-SILVA, 2011) Os acidentes e as doenças do trabalho não são um problema novo no mundo do trabalho. Então o que temos de novidade? O que hoje percebemos é um modelo de trabalho pautado por altas exigências de desempenho o que vai repercutir nos indivíduos, afetando-os fisicamente e, especialmente psiquicamente. Interessa a captura da subjetividade, do sujeito como um todo. Independente da qualificação ou posição hierárquica, cada vez mais os trabalhadores são expostos a flexibilização e a intensificação do ritmo produtivo associado a pressões psicológicas para o cumprimento de metas em um dado contexto composto por muita insegurança, vulnerabilidade e instabilidade. (ANTUNES; PRAUN, 2015)

Nesse cenário de trabalho, composto por grandes transformações e exigências, potencialmente adoecedor, nos perguntamos: como se dá o processo da inclusão? Há possibilidade de se realizar inclusão de modo genuíno que valorize as pessoas com deficiência, proporcionando um lugar de constituição de si e do meio? Ou somente há necessidade de se fazer cumprir mais uma meta instituída por lei?

Na medida em que o capitalismo se desenvolve e junto dele a exigência de alta performance laboral, se tenta evoluir no que diz respeito a direitos sociais e acesso universal a uma sociedade mais igualitária. Entretanto tais mudanças parecem correr em direções opostas, aprofundando o abismo entre os desejos do capital e as questões humanitárias.

A lógica da inclusão vai contra as exigências do capitalismo flexível e contemporâneo já que os trabalhadores com deficiência não apresentam, em grande medida, os requisitos necessários para a sobrevivência em um mundo do trabalho altamente competitivo. Exigências como polivalência, flexibilidade e agilidade, muito exaltadas pelas empresas na atualidade, nem sempre são encontradas naqueles que buscam um emprego e possuem algum comprometimento físico ou intelectual.

Espaços de trabalho propulsores de altos índices de desempenho e produtividade, estruturados com base nas exigências que cada vez mais extrapolam a capacidade física e mental humana em suportá-las, não conseguem manter-se senão por meio de diferentes e sofisticados mecanismos de controle e coerção. O assédio moral é parte dessa engrenagem. (ANTUNES; PRAUN, 2015, p. 419-420)

Assim percebemos de modo geral o preparo do terreno para o assédio moral crescer e se desenvolver. Quando vislumbramos a questão da inclusão neste meio, percebemos que as possibilidades de perseguição são ainda maiores, dadas as exigências empresariais.

Como contraponto a esse cenário surgem os sentimentos de coletividade e solidariedade que atuam como fatores protetores da saúde dos trabalhadores que, inevitavelmente, sofrem. No quesito da inclusão tais fatores se tornam imperativos, já que o sentimento de diferença em relação aos trabalhadores “ditos normais” representa um abismo na maior parte das vezes já que se vive em uma sociedade que nos obriga a seguir uma lógica de perfeição utópica.

POLÍTICAS DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

A pauta da inclusão chega ao mundo do trabalho trazendo um tema complexo e amplo para análise e discussão. A Lei de Cotas para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho – Lei nº 8.123 de 24 de julho de 1991 – passa a ser então um problema para os empresários que se vem obrigados a contratarem um número específico de pessoas que apresentem algum comprometimento físico e/ou intelectual.

As regulamentações representam um importante marco nas conquistas das pessoas com deficiência, já que historicamente essas pessoas foram colocadas à margem do convívio social em diversos contextos, inclusive no âmbito do trabalho.

Apesar de terem sido homologadas na década de 1990, existindo há quase 30 anos, tanto na lógica pública quanto na privada, ainda existem algumas resistências em relação à aplicabilidade da lei. E, paradoxalmente, quando

implementadas, fazem com que os beneficiários sofram, inúmeras vezes, discriminação no ambiente de trabalho.

Isso ocorre, muitas vezes, em função da iniciativa dos empregadores de contratarem pessoas com deficiência exclusivamente com o objetivo de cumprir a lei, ignorando os fatores inclusivos presentes no fato de admitir um trabalhador que tenha alguma restrição. Desconsidera-se assim o papel social que o trabalho desempenha na vida dos sujeitos, não atentando para a importância do vínculo laboral como um elemento central na construção da identidade humana.

Importante ressaltar que o termo “incluir” tem os significados de compreender, abranger e envolver, conforme o dicionário etimológico de Cunha (1982). Sendo assim, pode-se entender que a inclusão deve envolver a sociedade no sentido de garantir a igualdade de oportunidades entre as pessoas, a adequação do meio, das condições e dos instrumentos produtivos para então de fato abranger todas as pessoas. (ASSIS; CARVALHO-FREITAS, 2014)

A nomenclatura “inclusão”, muito em voga atualmente, tem sido amplamente utilizada, porém algumas vezes de modo inadequado. Nem sempre há discussões suficientes sobre esse tema para que de fato se use o termo de modo genuíno e não apenas superficialmente. (QUINTÃO, 2005)

Tornou-se imperativo falar de inclusão apesar de nem sempre termos discutido suficientemente sua contrapartida, que envolveria os mecanismos de exclusão social. É curioso o que se observa, pois quem exclui são sempre os outros e quem se propõe a incluir tende a receber um reconhecimento social, ainda que os artifícios utilizados não estejam muito claros e que em suas práticas estejam engendrados os princípios da exclusão. (QUINTÃO, 2005, p. 75-76)

Bartalotti (2006) nos lembra que a história da humanidade é marcada por agrupamentos de pessoas que apresentam certas características, em que aquelas que não estavam de acordo com os padrões de cada época eram – e ainda são em grande medida – excluídas e marginalizadas da sociedade. Tal fato está ainda presente no imaginário social já que as pessoas com deficiência são, de um modo determinista, consideradas menos capazes de exercer diversas funções sociais, inclusive no âmbito do trabalho. Essa concepção distorcida

sustenta a resistência da sociedade em incluir pessoas estigmatizadas, que quando ocorre se dá sem a devida modificação estrutural nos espaços de trabalho por exemplo. (BARTALOTTI, 2006; SASSAKI, 1997)

Interligando a temática da inclusão ao meio laboral, evidencia-se que inúmeras vezes ela aparece muito mais como elemento de *marketing* e promoção social, quando não mesma de cunho publicitário. Representa um fator emancipatório, tanto no quesito financeiro quanto na promoção de autonomia, saúde e convívio social para sujeitos que muitas vezes dependiam da renda de familiares e/ou de uma remuneração proveniente de benefícios sociais.

Relacionado a isso, Quintão (2005) afirma que as empresas tendem a preferir a contratação de pessoas em que a deficiência seja visualmente perceptível. Isso corre pois vivemos tempos em que a imagem “social” da empresa pode ser utilizada como estratégias de autopromoção em uma sociedade balizada pelo *marketing* e pela expressão visual aos clientes, fornecedores e investidores.

[...] um discurso bastante atual contempla a questão da responsabilidade social das empresas, aspecto que tende a lhes conferir um lugar de reconhecimento na cultura. Isso, por um lado, tem contribuído para o desenvolvimento de programas que visem o investimento em causas que tragam benefícios à sociedade, dentre eles, o desenvolvimento de projetos que buscam a inclusão social de pessoas com deficiência. Por outro lado, é sabido que tais iniciativas, caso não estejam norteadas por uma Ética, podem assumir um caráter perverso, atendendo estritamente a interesses econômico-capitalistas. (QUINTÃO, 2005, p. 76)

Os meios elaborados pela nossa sociedade para promover inclusão daqueles que não estão inseridos nos “ideais de perfeição” do ser humano não têm sido suficientes para superar a barreira imposta pelos padrões exigidos. Isso produz um mal-estar nos atores envolvidos, denunciando o quanto ainda estamos longe de concretizar, de modo não obrigatório aquilo, uma prática que está prevista na lei. Não basta estar dentro de uma escola, de uma empresa ou de outros espaços públicos para que haja inclusão: é necessário que as práticas discriminatórias e excludentes sejam discutidas, problematizadas e que as pessoas sejam acolhidas de acordo com as suas necessidades. Os princípios

da exclusão estão enraizados na cultura e nas relações sociais e, pesadamente não serão diluídos apenas com a presença de uma lei. (QUINTÃO, 2005)

Desse modo, é essencial haver um questionamento: se as pessoas com deficiência são exigidas para se adaptar a um mundo padronizado, porque as instituições, empresas e pessoas não podem aperfeiçoar-se e acolher as diferenças ao invés de apenas tolerá-las?

Mais uma vez, coloca-se em jogo os ideais econômicos ou invés daqueles voltados à humanidade, solidariedade e emancipação das pessoas que estariam relacionados à proposta da inclusão de um modo que não houvesse o envolvimento de uma lei, por exemplo. Assim recorreremos mais uma vez a práticas muito próximas ao que conhecemos como a judicialização da vida,² mas que não se pretende aprofundar neste momento.

Nesse sentido, a Lei das Cotas representa aqui o eixo orientador das práticas de contratação de pessoas com deficiência, sendo essa lei quem diz e define o futuro desses sujeitos e sua relação com o meio laboral. Permite, assim, – ou não –, a emergência de um sujeito trabalhador, mesmo quando este não esteja nos padrões desejados pelo mundo do trabalho.

Quintão (2005) afirma que mesmo com a existência de leis, isso não garante que os efeitos previstos em tais normativas se façam valer de imediato, ou então que muitas vezes são cumpridas de modo burocrático. Isso ocorre, em grande medida porque não há a devida conscientização da sociedade e, nesse caso, das empresas contratantes que acabam por preencher as vagas somente como mais um quesito necessário para o cumprimento da lei e o alcance das conhecidas metas.

No entanto, não se pode ignorar que, mesmo que se condicione a emergência de um sujeito trabalhador à existência de uma lei, isso possibilita a emancipação de uma condição historicamente marginalizada e impossibilitada de explicitar e desenvolver seus potenciais e habilidades.

Uma pesquisa realizada por Carvalho-Freitas e Marques (2009) demonstra que há uma ausência de reflexão sobre a temática da inclusão de pessoas

2 Entendida como “[...] o movimento de regulação normativa e legal do viver, do qual os sujeitos se apropriam para a resolução dos conflitos cotidianos”. (OLIVEIRA; BRITO, 2013, p. 80)

com deficiência no mercado de trabalho. Apesar da lei de cotas, observa-se que esta discussão não está presente de maneira consistente na formação de administradores de empresas. Gerentes e alunos de pós-graduação da área da Administração acreditam que somente alguns setores são adequados ao trabalho desenvolvido por trabalhadores com deficiência, entendendo que a deficiência é um problema individual e que esse sujeito tem que se adaptar ao trabalho. Em contrapartida, também afirmam que essas pessoas podem desempenhar qualquer atividade, desde que sejam alteradas as condições e meios de trabalho. Tal evidência demonstra que a deficiência também é entendida como uma questão social e considera a sociedade responsável pela criação de condições igualitárias para seus membros.

Desse modo, percebe-se, em algumas situações, que o trabalhador com deficiência representa um número para a empresa. Inúmeras vezes, é colocado em vagas remanescentes, difíceis de serem preenchidas, sem o cuidado de avaliar quais são as habilidades daquele sujeito e em que setores e cargos essas habilidades seriam mais bem aproveitadas, tanto do ponto de vista da empresa, quanto pensando no bem-estar daquele trabalhador que já carrega um estigma social em função de sua deficiência. Este cenário também pode estar associado a algum tipo de discriminação, já que em função de haver uma preocupação primordial com o preenchimento de vagas, as pessoas que recebem tais trabalhadores, tanto chefias quanto colegas, não estão preparados para lidar com um sujeito que não esteja dentro dos padrões desejados pelo mercado de trabalho. Tal situação pode ocasionar um “descuido” nas relações interpessoais, dificultando a integração da pessoa com deficiência ao ambiente de trabalho. Em alguns casos, quando as dificuldades interpessoais se fazem presentes neste contexto, podem surgir casos de violência psicológica ou assédio moral.

ASSÉDIO MORAL E A QUESTÃO DA INCLUSÃO

Ao longo do tempo, as práticas de violência no trabalho foram se modulando e se refinando, passando por atos de violência física, mais notáveis, às

estratégias de gestão mais sofisticadas. Atualmente, observa-se a presença do assédio moral nos mais diversos setores laborais. Muitas vezes, tais práticas estão encobertas por recursos motivacionais duvidosos, sendo até mesmo sutis, mas não menos danosas.

Assim, percebe-se que em nossa sociedade a cultura da humilhação, perseguição e discriminação sempre esteve presente historicamente. “Humilhação está embasada no próprio sistema macroeconômico, que, em seu processo disciplinar, favorece o aparecimento dessa forma de violência, em que o superior hierárquico detém certo poder sobre seu subordinado”. (HELOANI, 2016, p. 31) O assédio moral está presente em discussões atuais, porém o fenômeno é antigo. Especialmente no Brasil, as práticas de humilhação e violência estão presentes no contexto do trabalho desde a época da escravidão. O trabalho que exigia um esforço físico era reservado a pessoas consideradas inferiores, já que trabalhar não era considerada uma atividade nobre.

No Brasil colônia, índios e negros foram sistematicamente assediados, ou melhor, humilhados por colonizadores que, de certa forma, julgavam-se superiores e aproveitavam-se dessas supostas superioridades militar, cultural e econômica para impingir-lhes sua visão de mundo, sua religião e seus costumes. (HELOANI, 2016, p. 30)

Reforçando esse pensamento, para Antunes e Praun (2015, p. 420), o assédio moral vem sendo praticado desde antes mesmo da reorganização do trabalho e do processo produtivo, experienciado nos últimos anos. “[...] será no contexto da acumulação flexível que esse tipo de prática assume novo significado e dissemina-se com vigor pelo mundo do trabalho”.

No cenário internacional, o termo “assédio moral” – ou o conceito mais próximo disso – foi pensado pela primeira vez na Suécia pelo psicólogo Heyns Leymann (1986), que utilizou o termo *mobbing* tendo uma tradução como “psicoterror”. Após dois anos, a psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen popularizou o termo *harcèlement moral* por meio da publicação de uma obra que se tornou referência mundial na discussão sobre o tema. (HELOANI, 2016; HIRIGOYEN, 1998; LEYMANN, 1986)

No Brasil, quem iniciou a discussão foi a médica Margarida Barreto com a elaboração de sua dissertação de mestrado que foi, posteriormente, transformada em livro e publicado em 2000 sob o título *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. Além disso, outro acontecimento marcante foi a publicação do livro *Assédio moral no trabalho* pelos pesquisadores Margarida Barreto, Roberto Heloani e Ester de Freitas representando um marco na história do conceito definindo-o como

[...] uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 37)

Ainda pode-se reforçar que o assédio moral, diferentemente da violência psicológica no trabalho que pode ser caracterizada como uma ação pontual, tem como característica a constância e a repetição, sendo intencional e com atos deliberados. Isso ocasiona uma fragilização psicológica, e problemas psíquicos que podem levar ao adoecimento relacionado ao trabalho. (HELOANI, 2016)

Muitas vezes, o assédio moral é utilizado como processo disciplinante no meio de trabalho, coagindo não só a vítima de assédio, mas sim todos aqueles que estão a sua volta. É uma estratégia punitiva e que se deseja “servir de exemplo” para os demais, caso comportem-se de maneira diferente do esperado, o que se refere a um modo de ser submisso, passivo, acrítico e muito tolerante a pressão e abusos emocionais.

Essa perversão moral – algumas pessoas sentem-se mais poderosas, seguras e até mesmo mais autoconfiantes à medida que menosprezam e dominam outras – pode levar com facilidade, a nosso ver, ao assédio moral, quando aliada à questão da hipercompetitividade. Ou seja, a perversidade (por vezes ligada a traços como frieza, calculismo e inteligência) e encorajada por práticas organizacionais danosas (corrosão de valores éticos essenciais) acaba por desconsiderar o outro, em um verdadeiro extermínio psíquico, calculado e covarde, em relação à pessoa a quem,

no íntimo, o agressor inveja. Bons em fazer política na organização e hábeis em decisões difíceis e polêmicas, esses agressores não raro são admirados por sua relativa eficiência e eficácia em sua performance em curto prazo, apesar da arrogância e do menosprezo com que tratam seus subordinados. (HELOANI, 2016, p. 35)

Antunes e Praum (2015) asseguram que as práticas de assédio são ferramentas de gestão usadas para garantir o aumento tanto do fator produtividade quanto do isolamento dos trabalhadores, assim como visa excluir aqueles que representem entraves para o alcance de tais objetivos.

Em casos mais graves, se induz o trabalhador ao erro, fazendo com que este seja demitido por justa causa e, assim, não acessando seus direitos trabalhistas o que representa uma economia para a empresa. Desse modo, percebe-se, desafortunadamente, o valor dado a elementos econômicos em favor da vida e do trabalho de inúmeros sujeitos.

Além da atual lógica presente no mundo do trabalho, mencionada anteriormente, o uso das novas tecnologias tem sido usado para exigir uma capacidade de adaptabilidade em um curto intervalo de tempo. Caso isso não ocorra, o sujeito pode ser facilmente descartado. Diversas artimanhas são utilizadas para o tal descarte, em que, em muitas situações, não há simplesmente o ato de demitir o sujeito “que-não-serve-para-o trabalho”, mas se arquitetam um meio em que trabalhar se torna insuportável, fazendo com que o sujeito não veja outra alternativa a não ser pedir demissão. Quando isso não ocorre, o sujeito corre sérios riscos de adoecer.

Se analisarmos essa lógica de cobranças exageradas e performances de alto desempenho, focando no trabalho das pessoas com deficiência, evidenciamos o quão difícil e até mesmo cruel é para essas pessoas manterem-se ativas. Muitas vezes se “alivia” algumas exigências feitas aos trabalhadores com deficiências, porém estes percebem o quanto exercem uma função “faz-de-conta” e que servem apenas para cumprir exigências legais, não permitindo o desenvolvimento de habilidades e nem mesmo um importante significado do trabalho para a vida humano: o sentir-se útil e produtivo.

A “instrumentalização do outro”, termo cunhado por Heloani (2016), passa então a ser mais dificultosa, visto que as pessoas com deficiência possuem algumas limitações em maior grau do que pessoas ditas normais aos olhos de um mundo do trabalho que exige que o trabalhador beire a perfeição. Desse modo, “sobram” para essas pessoas trabalhos menos complexos, independente da formação e conhecimento especializado que adquiriram.

Sendo assim, evidencia-se paradoxalmente as práticas excludentes mesmo que inclusivas, que, ditas de um outro modo demonstram o quanto a inclusão pode ocorrer de modo superficial. Assim, tais ações aproximam-se do que podemos entender como assédio organizacional que representa um processo “[...] um processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas”. (SOBOLL, 2008, p. 21) Tem como objetivo gestar o trabalho em grupo de modo a supervalorizar a produtividade e o controle. É agressivo, assim como no assédio moral tradicionalmente conhecido, porém não se dirige a uma pessoa especificamente, e sim a um coletivo, sendo uma não apenas um comportamento de uma pessoa e sim de uma instituição de modo mais amplo.

Heloani (2016, p. 32) pergunta então se “Essa hipercompetitividade não seria em si mesma uma forma de violência?”. Podemos assim parafrasear esse autor nos perguntando se tantas exigências de performance e produtividade de um trabalhador que se deseja ser perfeito por si só não seria uma agressão àquele que não possui tais atributos, não em função de um não querer desenvolver-se ou capacitar-se, mas sim por uma questão de ordem biológica? Desse modo, o autor vai dizer que alguns fragmentos de discurso como “enxugar as gorduras”, “exterminar os dinossauros” e mesmo “fazer uma faxina” são expressões recorrentes na “mídia especializada”, que costumamos chamar de subliteratura organizacional (HELOANI, 2016, p. 33), reforçando o pensamento que o trabalhador deve encontrar-se dentro de um ideal programado pela empresa antes mesmo de este adentrar as suas portas.

Discursos a respeito da diversidade e da diferença são cada vez mais disseminados, mas diversas vezes são carregados de superficialidade e até mesmo uma certa crueldade já que se afirma aceitar o diferente, mas, na prática, os olhares, as cobranças e relações estabelecidas provam o contrário.

O que se percebe é que qualquer motivo pode ser usado como justificativa para práticas de perseguição, de humilhação e de desmoralização quando o assédio moral é uma estratégia de gestão ou de “seleção natural” tentando separar os “bons colaboradores” daqueles que são maus, preguiçosos, reclamações e que fazem o mínimo necessário para manter-se na empresa. Assim sendo, apresentar uma deficiência se constrói como um “motivo” para ser alvo de violência no trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este capítulo teve como intuito promover uma discussão sobre as possíveis relações entre as políticas de inclusão no mercado de trabalho e as práticas de assédio moral. Não pretendemos esgotar o assunto aqui, já que se apresenta a articulação de duas temáticas que por si só são tão complexas.

Sendo assim, buscou-se contextualizar o mundo do trabalho e suas principais transformações ao longo das últimas décadas já que são estas especialmente que têm afetado as dinâmicas de trabalho atuais. Posteriormente, se pretendeu abordar as políticas de inclusão vigentes, por meio de decretos e leis nacionais que abarquem tanto o setor privado quanto o público. Para finalizar, se propôs a discussão sobre a inclusão e como o assédio moral pode se desenvolver nesse contexto, já que estamos tratando de um perfil de profissional pouco desejado no mercado de trabalho quando analisamos as altas exigências do mundo laboral contemporâneo.

É inegável a importância e a existência de uma lei que obrigue as empresas a contratarem pessoas com deficiência. De modo algum se pretendeu lançar uma crítica a essa lei propriamente dita. O que se pretendeu neste texto foi promover uma problematização a respeito dos jogos envolvidos na política de inclusão e de como isso pode repercutir, em alguns casos negativamente, sobre os sujeitos que deveriam se beneficiar das políticas de inclusão.

Do mesmo modo como o campo dos direitos humanos problematiza a discussão sobre o entendimento social de que há pessoas “mais humanas que outras” e que, assim sendo, merecem mais direitos, no contexto da inclusão

relacionado ao mercado de trabalho, parece que há um imaginário comum de que há pessoas “com menos deficiências do que outras”. Nos referimos a isso no sentido de ser um profissional com deficiência desejável ou não, alguns que podem ser incluídos e outros nem tanto, isso para os recrutadores e selecionadores, já que alguns são contratados com maior facilidade enquanto outros não.

Abordamos esta discussão com o intuito de prover um questionamento sobre até que ponto as políticas de inclusão são realmente inclusivas. Além disso, devemos ser cautelosos quando lidamos com tais questões para que não haja possibilidade de que uma política que fundamentalmente visa à construção de uma sociedade mais justa seja usada para reforçar estereótipos e preconceitos, evidenciando relações de trabalho perversas e moralmente assediadoras.

Assim sendo, gostaríamos que esta escrita fosse capaz de produzir reflexões acerca da problemática destacada, em que pudéssemos repensar os modelos de profissionais que são requisitados pelo meio laboral. Ainda que pudéssemos rever os ideais de “perfeição”, a contratação de profissionais, já que todos nós, independente de sermos uma pessoa com deficiência ou não, possuímos limitações e habilidades em diferentes áreas e contextos de trabalho.

Para que seja possível construir um espaço de trabalho onde o respeito, a diversidade da vida humana e a consideração pelo outro estejam presentes é necessário reconstruir os laços de solidariedade tão dilacerados nos tempos em que a lógica individualista reina. Quando se trata da inclusão, para além da obrigação legal, a solidariedade é imprescindível, já que só assim o trabalhador com deficiência pode se sentir acolhido pela equipe de trabalho e gestores. Receber uma pessoa com deficiência convoca um exercício de empatia permanente na busca por aquilo que podemos considerar de mais próximo de uma inclusão plena.

Desse modo, finaliza-se este capítulo enfatizando sobre a importância do respeito à diferença. Considera-se esse fator primordial nas relações de trabalho e que as pessoas não representem simplesmente um número para as empresas e instituições, um mero elemento para o cumprimento da lei, mas que possam ser estimuladas a desenvolverem competências e sejam valorizadas de acordo com suas habilidades e potencialidades que podem também ser desenvolvidas a partir do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALVES, G. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2010.
- ANTUNES, R.; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo, n. 123, p. 407-427, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf>. Acesso em: 1 jan. 2017.
- ASSIS, A. M.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. *Revista Eletrônica de Administração*, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 496-528, 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112014000200496. Acesso em: 31 dez. 2016.
- AUBERT, N. *Le culte de l'urgence, la société malade du temps*. Paris: Flammarion, 2003.
- BARRETO, M. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2000.
- BARRETO, M.; HELOANI, R. O assédio moral como instrumento de gerenciamento. In: MERLO, A. R. C.; BOTTEGA, C. G.; PEREZ, K. V. (org.). *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho*. Porto Alegre: Evangraf, 2014. p. 52-74.
- BARTALOTTI, C. C. *Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade?*. São Paulo: Paulus, 2006.
- BRASIL. [Regime jurídico dos servidores públicos civis da União (1990)]. *Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, e legislação correlata. 6. ed. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2015. (Série legislação, n. 208).
- BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 30 dez. 2016.
- BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 28 dez. 2016.
- CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Pessoas com deficiência e trabalho: percepção de gerentes e pós-graduandos em administração. *Psicologia, ciência e*

profissão, [Brasília, DF], v. 29, n. 2, p. 244-257, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v29n2/v29n2a04>. Acesso em: 30 dez. 2016.

CUNHA, G. A. *Dicionário etimológico*. Rio de Janeiro: Fronteira, 1982.

DE TONI, M. Fim do trabalho versus centralidade do trabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (org.). *Dicionário trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2006. p. 127-131.

DEJOURS, C. *Trabalho Vivo: trabalho e emancipação*. Brasília, DF: Paralelo 15, 2012.

FREITAS, E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GAULEJAC, V. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

GORZ, A. *Adeus ao proletariado: para além do socialismo*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987.

HELOANI, J. R. M. Assédio moral: ultraje a rigor. *Revista direitos, trabalho e política social*, [Ribeirão Preto], v. 2, n. 9, p. 29-42, 2016. Disponível em: <http://revista91.hospedagemdesites.ws/index.php/rdtps/article/view/28/24>. Acesso em: 1 jan. 2017.

HIRIGOYEN, M. F. *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*. Paris: Éditions La Découverte et Syros, 1998.

LEYMANN, H. *Mobbing: la persécution au travail*. Paris: Le Seuil, 1986.

MERLO, Á. R. C. Sofrimento psíquico e atenção à saúde mental. In: MERLO, Á. R. C.; BOTTEGA, C. G.; PEREZ, K. V. (org.). *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho*. Porto Alegre: Evangraf, 2014. p. 12-29.

OFFE, C. Trabalho: a categoria-chave da sociologia?. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 4, n. 10, p. 6-20, 1989.

OLIVEIRA, C. F. B.; BRITO, L. M. T. Judicialização da vida na contemporaneidade. *Psicologia, ciência e profissão*, [Brasília, DF], v. 33, p. 78-89, 2013. Número especial. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v33nspe/v33speca09.pdf>. Acesso em: 30 dez. 2016.

QUINTÃO, D. T. R. Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social. *Psicologia & Sociedade*, Porto Alegre, v. 17, n. 1, p. 75-80, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/psoc/v17n1/a11v17n1.pdf>. Acesso em: 30 dez. 2016.

SASSAKI, R. K. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SELIGMANN-SILVA, E. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011.

SOBOLL, L. A. P. *Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

O RECONHECIMENTO E A VIDA COTIDIANA DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

SÉRGIO SAMPAIO BEZERRA

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho está em constante transformação, consistindo em um desafio compreender os efeitos dessas transformações para a vida em sociedade. No que se refere à entrada das minorias nesse mundo, é necessário compreender não somente que o direito ao trabalho está ancorado na universalização dos direitos sociais como direito de todo e qualquer cidadão, mas também se deve buscar compreender se o exercício desse direito produz uma melhor qualidade de vida para esse cidadão.

Aqui, parto do entendimento de deficiência intelectual da Associação Americana de Deficiência Intelectual e Desenvolvimento (2010) – segundo a qual essa deficiência se caracteriza pela limitação significativa no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo, num conjunto de habilidades conceituais, sociais e práticas originando-se antes dos 18 anos de idade

e levo em conta a postura das empresas brasileiras no processo de inclusão desse público como seus funcionários.

Em primeiro lugar, cabe salientar que para Ribeiro e Carneiro (2009) há uma seletividade incrustada no processo de contratação das empresas brasileiras, com clara priorização da pessoa com deficiência física não cadeirante, em detrimento dos demais tipos de deficiência. Para os autores, a existência de norma jurídica reservando vagas empregatícias às pessoas com deficiência não é suficiente para assegurar oportunidades efetivas de trabalho, e as empresas, quando autuadas, procuram justificar o descumprimento da lei adotando as seguintes estratégias:

- Alegam que suas atividades são caracterizadas por elevado grau de risco e periculosidade, o que tornaria temerária e não recomendável a contratação de pessoas com deficiência;
- Argumentam que há dificuldade de encontrar no mercado pessoas com deficiência habilitadas ou qualificadas para as ocupações produtivas ofertadas, as quais envolvem profissões regulamentadas pela própria legislação trabalhista, com exigências específicas para seu preenchimento;
- Atribuem às pessoas com deficiência incapacidade biológica e inabilitação para o desempenho das funções requeridas pelos cargos disponíveis. Diversas empresas elevam sobremaneira as exigências para o preenchimento das vagas;
- Classificam funcionários que já compunham o quadro de pessoal da empresa como pessoas com deficiência;
- Contestam a aplicação da norma legal à empresa, negligenciando a sua pertinência. É o que fazem as entidades dedicadas a atividades assistenciais e religiosas, para as quais o fato de desenvolverem ações de filantropia seria razão suficiente para dispensá-las do cumprimento da cota;
- Reduzem o quadro de funcionários, através da terceirização de algumas atividades.

No que se refere ao processo de gestão dessas pessoas na perspectiva das práticas de recursos humanos, temos a salientar que quanto ao recrutamento

e seleção, Bezerra e Vieira (2012) apontam que esse é feito não pelas empresas e sim pelas instituições que trabalham com a formação desse público. Se, ocasionalmente, um candidato com deficiência intelectual toma conhecimento de um processo de seleção que esteja acontecendo e espontaneamente decide procurar a empresa, ao ser identificado como alguém com deficiências, em geral essas instituições são acionadas. Esses autores salientam, ainda, que mesmo quando esta não é detectada no processo de seleção, essas pessoas são reprovadas, apontando que o processo das empresas não é capaz de detectar essa condição através de seus dispositivos de seleção. Além disso, a procura por trabalhadores com deficiência intelectual se dá de forma muito tímida, não havendo nenhuma flexibilidade expressiva nas atribuições dos cargos existentes para promover o ingresso dessas pessoas nos postos de trabalho, ajustando essas pessoas às demandas do mercado de trabalho e preservando o interesse da empresa como estrutura dominante no processo de seleção. (PAGÈS et al., 2006)

A adequação no processo de recrutamento e seleção aos trabalhadores com deficiência intelectual ocorre apenas nos procedimentos, para os quais as empresas buscam o apoio de especialistas para sua realização. No entanto, a lógica desse processo com base no desempenho e na meritocracia é conservada, coibindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho.

Quanto ao treinamento, esses autores demonstram que as pessoas com deficiência intelectual não chegam treinadas às empresas. Aquelas que se adequam continuam empregadas e o restante não passam do período de experiência. Uma vez na empresa, a avaliação de desempenho desse funcionário é feita por meio dos mesmos dispositivos utilizados para os funcionários sem deficiência intelectual, não considerando sua diversidade (BEZERRA; VIEIRA, 2012), ou seja, não adotando padrões compreensivos. (PAGÈS et al., 2006)

De uma forma geral, então, de acordo com Bezerra e Vieira (2012), é predominante nas empresas a formalização mecanicista. Nelas, a pessoa com deficiência intelectual tem de atender aos interesses das empresas, que buscam no mercado pessoas cujo emprego não exija adaptações no ambiente de trabalho e nem implique perda significativa de produtividade. Além disso, as pessoas com deficiência que conseguem superar essas dificuldades têm muito pouco a

comemorar, já que as ocupações produtivas às quais têm acesso quase sempre remuneram pouco, com valores próximos ao do salário-mínimo, que também poderia ser obtido através da política de seguridade social, sem a necessidade de trabalhar. (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009) Essas pessoas não só ocupam os cargos mais baixos na hierarquia organizacional, como são discriminadas pelos colegas de trabalho. (BEZERRA; VIEIRA, 2012; ESTEVES, 1999; SARAIVA; IRIGARAY, 2009)

Diante desse contexto, entendo que a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado formal de trabalho apresenta grandes desafios para as organizações do trabalho, os quais já conhecemos e temos nos esforçados para superá-los. Entretanto, é necessário refletirmos sobre o outro lado da questão, que é a importância do trabalho para essa pessoa sob duas perspectivas que considero importantes: o do reconhecimento desse trabalhador a partir das “patologias” da modernidade brasileira e o das mudanças que o trabalho pode trazer na sua vida cotidiana.

O RECONHECIMENTO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL NO BRASIL

A sociedade brasileira, no seu ímpeto modernizante, importou valores e instituições modernas de “fora para dentro”, que trouxeram consigo a força do liberalismo economicista, hoje dominante. Assim, ao contrário de ser personalista, a sociedade retira sua eficácia da impessoalidade típica dos valores e instituições modernas, criando uma modernidade periférica da qual apenas uma fração da sociedade participa. (SOUZA, 2004) Essa visão economicista hegemônica esconde os fatores não econômicos da desigualdade, tornando invisível a sua gênese e a sua reprodução no tempo, duas questões que permitem compreender o fenômeno da desigualdade social.

Para Souza (2004), a explicação para a existência de sociedades mais ou menos justas e iguais está fundamentalmente na compreensão da forma como essa sociedade e seus membros se veem. Esse mito do pertencimento nacional faz parte do senso comum e da vida cotidiana, nos quais a revolução

protestante impôs um novo sujeito moral remodelável por meio da ação metódica e disciplinada, sendo o mérito individual a nova noção de virtude ocidental. Esse atributo miraculoso do mérito individual se deve à dominação social invisível do capitalismo contemporâneo, em que o preconceito de classe é naturalizado e as desigualdades justificadas e naturalizadas na medida em que são percebidas como resultado do mérito individual, sendo, portanto, o sucesso ou o fracasso responsabilidade do indivíduo. Esse é o senso comum que caracteriza a sociedade brasileira de hoje levando à substituição da dominação do *status* de sangue do passado pela dominação baseada no esforço e desempenho diferencial do indivíduo gerando o que Souza (2009) denomina de “desigualdades justas”.

Ainda segundo Souza (2009), essa busca incessante da eficiência determinada pela ideologia economicista no mundo contemporâneo passa a ser tão óbvia como respirar e andar. Essa ideologia define, por meio do mercado e do Estado, de forma opaca e intransparente, quem são os classificados e os desclassificados sociais. Os classificados recebem prêmios como salário, *status* ocupacional e prestígio relativo e os desclassificados são castigados com baixos salários e baixo respeito social. (SOUZA, 2006) Portanto, ser pessoa com deficiência intelectual no Brasil diz respeito a uma identidade construída historicamente a partir dessas características modernizantes da sociedade que influenciam a maneira como os indivíduos veem a si próprios e aos outros.

De acordo com Alonso (1995), a pessoa com deficiência intelectual também se caracteriza por um déficit acadêmico na leitura, na escrita e no cálculo, semelhante aos alunos dos primeiros anos do ensino fundamental, além de manifestarem limitações em habilidades de independência pessoal, que lhe impossibilitam ter a autonomia necessária para a obtenção de um mínimo de autossuficiência. Ela pode, no entanto, desenvolver habilidades e competências que contribuam para a sua inclusão no mercado formal de trabalho, mediante o incremento de novos apoios e eliminação de obstáculos. Com esses apoios e a adequação do entorno (BADESA; MARTÍN, 2010), facilita-se a sua socialização no ambiente de trabalho.

Segundo Veiga (2007), porém, no estágio atual do capitalismo neoliberal, a evolução do mercado de trabalho, com a crescente incorporação de novas

tecnologias para responder à concorrência global, que demanda inovações constantes de produtos e serviços, reduz o número de trabalhadores e exige trabalhadores mais qualificados e mais competitivos. Isso gera uma tendência a “desaconselhar” a admissão de trabalhadores com deficiência intelectual e coloca as ações afirmativas de inclusão na contramão dessa característica estrutural. Além disso, a vida no mundo do trabalho tem como característica a proximidade física das pessoas, a convivência e o compartilhamento de espaços, sendo a exclusão – tanto social quanto espacial – uma característica importante desse espaço. E isso tudo vem junto com as distâncias sociais entre as pessoas. Como afirma Bourdieu (2003, p. 138), “[...] falar de espaço social é dizer que não se pode juntar uma pessoa qualquer com outra pessoa qualquer, descuidando as diferenças fundamentais, sobretudo econômicas e culturais”. Ainda de acordo com esse autor, a estrutura do campo social é definida a cada momento pela disposição da distribuição do capital econômico, cultural e social e dos ganhos característicos dos diferentes campos particulares, sendo, portanto, um lugar de luta por divisão de campos. Os agentes sociais percebem essas distinções e também são capazes de aumentá-las intencionalmente por meio do estilo de vida, sendo a distinção a diferença inscrita na própria estrutura do espaço social, quando percebida segundo categorias apropriadas a essa estrutura.

No ambiente do trabalho atual, a diversidade se constitui em um tema bastante amplo, indo desde a abordagem restrita às questões de raça, gênero, etnia, e deficiência até uma abordagem mais abrangente considerando como diversidade qualquer diferença individual entre as pessoas. O reconhecimento dessa diferença é uma noção-chave na sociedade contemporânea, na qual o indivíduo está em uma rede de relações intersubjetiva e depende do reconhecimento dos outros indivíduos. É por meio do reconhecimento intersubjetivo que os sujeitos podem garantir a plena realização de suas capacidades e a autorrealização marcadas pela integralidade. (HONNETH, 2003)

A primeira forma de reconhecimento, o amor, corresponde às formas contrárias de desrespeito definidas por Honneth (2003), como maus-tratos e violações, nas quais o componente da personalidade atacado é a integridade psíquica, isto é, o autorrespeito. De acordo com Aguilera e González (2013), a convivência da pessoa com deficiência intelectual com maus-tratos, apesar

de muito mais frequente durante a infância, se caracteriza como um risco que permanece ao longo da vida. Ainda segundo essas autoras, a outra esfera de reconhecimento, a jurídica, traz como forma contrária a inexistência de direitos. O reconhecimento jurídico implica na possibilidade da pessoa poder se reconhecer como indivíduo participante da vida comunitária em igualdade de condições com os outros membros dessa comunidade. No caso dos trabalhadores com deficiência intelectual no Brasil, apesar da conquista do reconhecimento jurídico do seu direito ao trabalho, estudos mostram que, apesar de terem acesso ao mercado de trabalho, fundamentalmente por causa da legislação, eles ocupam os cargos mais baixos na hierarquia organizacional e têm poucas possibilidades de promoção trazendo uma forma de desigualdade. (BEZERRA; VIEIRA, 2012)

A última esfera de reconhecimento, a solidariedade, traz como forma contrária a desonra, a indignidade ou a injúria provocada por ofensas infundadas, falsos testemunhos, formas de ostracismo ou impedimentos ilegais ou ilegítimos para participar da vida pública. (AGUILERA; GONZÁLEZ, 2013) No que diz respeito aos trabalhadores com deficiência intelectual, Tomasini (1996) mostra que, raramente, é dada a palavra a eles e suas reações, na maioria das vezes, são entendidas a partir de uma perspectiva circunscrita ao seu quadro de deficiência, permanecendo inalterada a forma de relacionamento com esse grupo de indivíduos. Na maior parte das vezes, outras pessoas determinam e eles obedecem.

No que diz respeito ao reconhecimento do trabalho, Honneth (2008) afirma que as realizações do indivíduo não são remuneradas apenas por um salário capaz de assegurar sua subsistência, mas também por uma estrutura que mantenha uma forma de permitir o reconhecimento desse trabalhador como uma contribuição para o bem geral, ou seja, como um meio de integração social, além da eficiência econômica. Esse autor é da convicção de que a predominância é da lei da oferta e procura, de modo que, também o trabalho social sempre será organizado dessa forma e remunerado em tal medida, ou seja, o trabalho como meio apenas da eficiência econômica. As relações de trabalho atuais, então, caracterizadas por crescentes desregulamentações, parecem não considerar as exposições sobre a infraestrutura moral da forma capitalista de economia.

Aguilera e González (2013) sustentam que um dos nós críticos para o reconhecimento do trabalhador com deficiência intelectual são as suas dificuldades para concretizar um reconhecimento recíproco. Esse reconhecimento compreende um padrão prático de socialização do ser humano e que propõe considerar o desenvolvimento moral através de lutas sociais que impeçam que condições de diversidade se constituam em condições discriminatórias. A diversidade de funcionamento das pessoas, no entanto, é parte inerente do ser humano e fonte de riqueza para a sociedade. Assim, toda pessoa com nível de funcionamento diferente deve ter a sua dignidade garantida, sendo fundamental refletirmos acerca do reconhecimento recíproco desse trabalhador a partir das suas relações sociais e de integração adquiridas com sua entrada no mercado formal de trabalho.

A VIDA COTIDIANA DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

No trabalho, as pessoas com deficiência intelectual se encontram com muitas outras pessoas dentro e fora da empresa, sendo, portanto, uma forma de relação de sociabilidade aqui entendida como a relação do indivíduo com os demais. Essa sociabilidade é composta pelas relações sociais e pelas relações de interação que ocorrem na vida cotidiana (FORSE, 1981), tais como: relações de amizade, relações familiares, relações de vizinhança, relações com os colegas de trabalho e chefias diretas e relações amorosas.

Como acontece com qualquer indivíduo, quando uma pessoa com deficiência intelectual chega perto de outros, estes, em geral, procuram obter informações a respeito dela ou trazem as que já possuem. Quando essa pessoa com deficiência é desconhecida, buscam obter informações sobre ela a partir de sua conduta e aparência. Além disso, a pessoa com deficiência intelectual projetada, consciente ou inconscientemente, um conceito de si mesma. (GOFFMAN, 1985) É nesse contexto que se dá a interação face a face em sua vida cotidiana. De acordo com Bezerra (2017), essas pessoas mudam substancialmente o conceito que tem de si mesmas a partir da entrada no mercado formal de trabalho e essa mudança leva a condutas diferentes em relação ao cuidado com sua aparência em função

do contato com os outros. Da mesma forma, ainda segundo esse autor, mudam suas opções de lazer. Se antes elas buscavam atividades isoladas para se divertir, em geral dentro da própria casa, agora elas agora saem e frequentam clubes, boates e bares da cidade, aumentando a possibilidade de novas relações sociais e interações. Por outro lado, o início da “vida ativa” não aumenta suas relações de amizade (BEZERRA, 2017), confirmando a afirmação de Héran (1988) para a população em geral que aponta que a capacidade de manter uma rede de amizades não se deve ao eventual exercício de uma profissão, mas depende dos bens culturais que podem ser mobilizados em todas as circunstâncias.

No que se refere às relações de parentesco das pessoas com deficiência intelectual, antes e depois do trabalho, não se observa nenhuma diferença significativa de quantidade, apenas algumas diferenças qualitativas nas relações, principalmente das mães com seus(as) filhos(as), centradas essencialmente na contribuição financeira trazida por eles ao orçamento familiar. Por outro lado, essa maior independência financeira permite, em alguns casos, um maior convívio dessa pessoa em outros subsistemas familiares (BEZERRA, 2017), confirmando os resultados de Héran (1988) para a população em geral, os quais apontam que as relações de parentesco são mais estáveis ao longo do tempo.

De uma forma geral, essas relações de parentescos são predominantes para as pessoas com deficiência intelectual antes do seu ingresso no mundo do trabalho, representando quase a totalidade da rede de sociabilidade dessas pessoas. Observando-se somente algumas relações com a vizinhança na infância (BEZERRA, 2017), se restringindo ao que Forsé (1981) denominou de sociabilidade interna (próxima ao lar). Ao ingressar no mercado formal de trabalho, as relações de parentesco permanecem relativamente estáveis, mas são agregados os colegas de trabalho e, no caso das mulheres, as relações afetivas sexuais são ampliadas, revelando a sociabilidade externa orientada por uma vida social fora de casa, mesmo que de fraca amplitude, das pessoas com deficiência intelectual. Portanto, a rede de sociabilidade das pessoas com deficiência intelectual ativa possui maior heterofilia social¹ (MARQUES, 2010)

1 Heterofilia social envolve duas características distintas: segregação e localismo. A segregação está ligada à concentração espacial de certos grupos sociais em espaços relativamente homogêneos e

que a das inativas, pois as que não ingressam no mercado formal de trabalho não conseguem agregar os colegas de trabalho em suas relações e não se abrem novas possibilidades. Em suma, ao entrarem no mercado de trabalho elas passam a ter muito mais colegas, fato esse que, no entanto, não leva a um aumento significativo nas relações de amizades dessas pessoas. (BEZERRA, 2017)

De acordo com Héran (1988), existem três etapas de sociabilidade para os adultos: a juventude, tempo privilegiado das amizades; a maturidade, tempo das relações de trabalho; a velhice, tempo das relações de parentesco, mostrando que nossas redes de sociabilidade se reduzem e se reestruturam com a idade, mas essa hierarquia da idade não é observada no que se refere à pessoa com deficiência intelectual. Para essas pessoas, suas redes de sociabilidade permanecem relativamente estáveis durante a juventude e a maturidade, se reestruturando quando ingressam no mercado formal de trabalho, que propicia a elas um crescimento exponencial da “coleção de colegas” no ambiente de trabalho (KAUFMAN, 2012) que constrói redes eficientes no acesso à informação e sentimento de pertencimento. Essas conexões guardam semelhança com a definição de “laços fracos” de Granovetter (1973), pois desempenham um papel de propagadores de informação, difundindo referências e experiências que foram facilitadas pela sua inclusão no mundo do trabalho ao ampliar seu acesso e acelerar suas interações com um número maior de pontos de contato. Entretanto, as decisões importantes dessas pessoas continuam sendo compartilhadas com as suas relações de parentesco centradas muito na figura da mãe que é a relação de “laço forte” com as quais elas têm implicitamente firmado contratos de confiança. (BEZERRA, 2017)

Portanto, ao observarmos as relações sociais e de interação no e a partir do trabalho percebemos que essas pessoas, apesar de incluídas profissionalmente, permaneceram fora dos padrões normais. Isso significa que, embora os sinais do seu estado anterior de pessoas não incluídas profissionalmente tenham sido substituídos por novos padrões e regras a partir da maior “segurança

separados de outros grupos. Enquanto o localismo está relacionado à coincidência do atributo lugar de moradia entre os indivíduos presentes em uma dada relação. O localismo é uma propriedade de cada rede, a segregação é uma propriedade do espaço onde os indivíduos habitam. (MARQUES, 2010)

ontológica” adquirida, essas pessoas não transitaram para novas posições estatutárias, se tornando sujeitos idênticos aos outros trabalhadores e cidadãos, estando no estado “limiar” entre a inclusão e a exclusão. (VEIGA et al., 2014) Esse limiar onde se encontra a pessoa com deficiência intelectual incluída no mercado formal de trabalho (VEIGA; FERNANDES, 2014) é chamado por Granovetter (1978) de *threshold*, uma zona onde o estímulo tem intensidade suficiente para começar a produzir efeito, isto é, a zona na qual as preferências individuais já interferem nas negociações coletivas das pessoas. E a qualidade desse estímulo está associada à força de relações influenciadoras, nas quais os “laços fracos” desempenham papel relevante.

Coleman (1988), ao tomar o capital social de uma pessoa como um ativo social oriundo da virtude e da força da conexão, entre os indivíduos inseridos numa sociedade, permite que esse capital seja visto como a força das conexões entre os atores.

Esses atores ao acessarem os recursos decorrentes dessa rede de conexões geram, um ativo social. Para obter esse retorno, é necessário que esses atores participem dessa rede de conexões dando algo e recebendo (reciprocidade), surgindo o conceito de cooperação/colaboração e contrapondo indivíduo solitário *versus* indivíduo coletivo. (KAUFMAN, 2012) Recuero (2010), com base nessa definição de Coleman (1988, p. 50), resume sua percepção de capital social:

Como um conjunto de recursos de um determinado grupo, recursos esses variados e dependentes de sua função, que pode ser usufruído por todos os membros do grupo, ainda que apropriados individualmente, e que está baseado na reciprocidade. Ele está embutido nas relações sociais e determinado pelo conteúdo delas. Portanto, para que se estude o capital social dessas redes, é preciso estudar não apenas suas relações, mas, igualmente, o conteúdo das mensagens que são trocadas através delas.

Diante disso, podemos admitir segundo Kaufman (2012) que o conceito de capital social está associado a redes de relacionamento baseadas na confiança, cooperação e informação desenvolvidas pelos indivíduos que facilitam o acesso ao conhecimento. Essas redes são estabelecidas por meio de relações formais, determinadas por laços hierárquicos, como das pessoas com

deficiência intelectual com seus chefes diretos. E informais, constituídas por laços horizontais entre semelhantes, como desses trabalhadores com seus colegas de trabalho.

Em ambas, há uma colaboração rica e diversificada entre os membros e, nesse sentido, podemos considerar também que o capital social é a amálgama que interconecta as várias formas de capital humano, gerando um ativo intangível valioso na sociedade e em suas organizações, e esse capital social deriva de “laços fortes” e “laços fracos”. (GRANOVETTER, 1973, 1983) Castells (2016, p. 442) nos fornece uma definição desses “laços” que os indivíduos mantêm com seus contatos sociais:

Uma distinção fundamental na análise da sociabilidade é entre os ‘laços fracos’ e os ‘laços fortes’. Os laços fracos são úteis no fornecimento de informações e na abertura de novas oportunidades [...]. De fato tanto off-line quanto on-line, os laços fracos facilitam a ligação de pessoas com diversas características sociais, expandindo assim a sociabilidade para além dos limites socialmente definidos do autoconhecimento.

O vínculo com o trabalho da pessoa com deficiência intelectual oferece a oportunidade de vínculos sociais para essas pessoas que, caso contrário, viveriam vidas sociais mais limitadas. O seu ingresso no mundo do trabalho fornece as bases para o surgimento de novas redes sociais, ampliando suas possibilidades, pois a rede social desse indivíduo sai do seu foco na relação de parentesco para agregar algumas relações de “laços fracos”. Segundo Héran (1988), quanto mais rico for um indivíduo nessas relações, mais aumentam suas possibilidades de obter informações suscetíveis de renovar, de maneira útil, o que já circula no ambiente imediato. O capital de relações mais rentável é fruto de colocações diversificadas.

Esse movimento das pessoas com deficiência intelectual pelas redes de sociabilidade cria transições sociais durante o curso de suas vidas, que levam a uma transformação de suas vidas sociais. Com a sua entrada no mercado formal de trabalho, há uma mudança social desse sujeito, mesmo que essas mudanças não tenham acontecido da forma ideal. O fato é que há uma transformação na identidade social dessas pessoas que se dá por meio da melhoria das suas

relações sociais e de interação que modificam suas aspirações, aqui entendidas como um processo psicossocial, por meio do qual um sujeito de desejo é atraído por um objeto próximo ou afastado, do qual apenas toma consciência através de imagens, símbolos e representações que contribuem para orientar os seus projetos, quer na vida cotidiana ou mais orientada para o futuro. (DE LAUWE, 1971) Conseqüentemente, alteram suas identidades, isto é, o sentido de si próprias. (GIDDENS, 2002)

Essa dinâmica das aspirações se dá pelo desejo ativado por imagens, representações e modelos forjados no ambiente de trabalho que apontará novos horizontes para as pessoas com deficiência intelectual. As aspirações são uma alavanca que incita as pessoas a avançarem num determinado rumo, incitando-as a agir, orientando e conferindo sentido à sua ação, que normalmente conduz a novos projetos de vida. Então, quando do ingresso e permanência, ou seja, da acomodação geral (VEIGA; FERNANDES, 2014) das pessoas com deficiência intelectual nas empresas, há um aumento da sua rede de sociabilidade a partir das relações sociais e de interações ocorridas no e a partir do trabalho que os leva a uma transformação social, (re)significando as antigas aspirações e gerando novas, permitindo, assim, o surgimento de uma nova identidade. (BEZERRA, 2017)

CONCLUSÃO

Para promover a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, a legislação brasileira estabeleceu uma reserva legal de cargos que ficou conhecida como a Lei de Cotas (artigo 93 da Lei nº 8.213/91).

Atualmente, do total de pessoas com deficiência que se encontram empregadas no mercado formal de trabalho, 8,2% são pessoas com deficiência intelectual. (BRASIL, 2016) Esses indivíduos têm uma condição complexa que afeta o seu desenvolvimento e ajustamento à sociedade, sendo necessários suportes para sua adequação (ASSOCIAÇÃO AMERICANA SOBRE DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E DESENVOLVIMENTO, 2010) ao nosso contexto de “desigualdades justas” (SOUZA, 2009) e de capitalismo neoliberal.

Antes de ingressarem no mundo do trabalho suas vidas cotidianas tendem ao isolamento, suas redes de sociabilidade são quase nenhuma, com várias solidões acumuladas, quebradas apenas pela relação mãe-filho(a), pelo aparecimento de algumas relações de vizinhança na infância. Essa frágil rede de sociabilidade leva essas pessoas a uma identidade de baixa autoestima, pouca autonomia e independência e pequena participação social. Suas aspirações são restritas ao desejo de aquisição de poucos bens materiais, não ambicionando um progresso na vida escolar e/ou profissional, e poucas têm o desejo de construir uma vida afetiva/sexual. (BEZERRA, 2017)

Ao ingressarem e permanecerem no mercado formal de trabalho, os trabalhadores com deficiência intelectual estabelecem novos pontos de contato no seu cotidiano, tanto dentro das empresas, com os colegas e chefes, como fora delas, com os parentes colaterais, namorados e novos contatos em ambientes de lazer que passam a frequentar, aumentando suas relações sociais e de interação (FORSE, 1981); ou seja, essas pessoas (re)inventam seus cotidianos dotando-os de novos laços sociais “fracos” que, segundo Castell (2016), são úteis para fornecer novas informações e abrir novas oportunidades de vida.

Entretanto, apesar do aumento dos pontos de contato – seus laços sociais “fracos” –, observa-se ainda nas empresas a existência de preconceito em relação a esses trabalhadores que dificulta seu reconhecimento dessa diferença pelos seus colegas de trabalho e os impede de construir laços “fortes”, colocando-os numa zona limiar entre a inclusão e a exclusão social. Porém, segundo Granovetter (1978), essa zona provoca estímulo suficiente para começar a produzir efeito no capital social dessas pessoas.

Esse aumento de capital social, de acordo com Coleman (1988), é um agregador de força para as conexões entre as pessoas com deficiência intelectual e as outras pessoas com quem interagem na sua vida cotidiana, surgindo assim na vida delas a cooperação/colaboração e contrapondo o indivíduo solitário anterior ao trabalho a um indivíduo coletivo (KAUFMAN, 2012) que percebe que sua vida mudou para melhor depois do trabalho.

Portanto, essas novas informações e oportunidades permitem que as pessoas com deficiência intelectual elevem sua autoestima, adquirindo mais confiança

na integridade e no valor da narrativa da sua identidade, possibilitando novas expectativas de futuro.

Essas novas expectativas têm como consequência a reformulação das aspirações dessas pessoas – aspirações que, segundo De Lauwe (1971), são as imagens, os sinais e os símbolos ligados às transformações sociais que orientaram as ações da vida cotidiana desses trabalhadores que apresentam um maior desejo de progredir na vida escolar e profissional, bem como de namorar, casar e ter filhos. Essa transformação social provoca, assim, uma mudança no “eu” dessas pessoas, entendido reflexivamente (GIDDENS, 2002), que passam a ter uma identidade mais autônoma, independente e socialmente participativa.

REFERÊNCIAS

- AGUILERA, P. M.; GONZÁLEZ, B. V. Discapacidad y reconocimiento: reflexiones desde el prisma de Axel Honneth. *Dilemata*, Madrid, v. 5, n. 13, p. 189-208, 2013.
- ALONSO, M. A. V. *Programa de orientación al trabajo: programa conductuales alternativos*. Salamanca: Amaru Ediciones, 1995. (Colección Psicología).
- ASSOCIAÇÃO AMERICANA SOBRE DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E DESENVOLVIMENTO. *Retardo mental: definição, classificação e sistema de apoio*. 10. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- BADESA, S. M.; MARTÍN, R. C. (coord.). *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Madrid: Pirámide, 2010.
- BEZERRA, S. S. *O sentir do trabalho para pessoa com deficiência intelectual*. Belo Horizonte: Fino Traço, 2017.
- BEZERRA, S. S.; VIEIRA, M. M. F. Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 52, n. 2, p. 232-244, 2012.
- BOURDIEU, P. *O poder simbólico*. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.
- BRASIL. *Características do emprego formal segundo a relação anual de informações sociais*. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2016. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/pdet>. Acesso em: 21 maio 2021.
- CASTELLS, M. *A sociedade em rede*. 17. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2016. v. 1.
- COLEMAN, J. S. Social capital in creation of human capital. *The American Journal of Sociology*, Chicago, v. 94, p. 95-120, 1988.

- DE LAUWE, P-H. C. *Pour une sociologie des aspirations*. Paris: Editions Denoël, 1971.
- ESTEVEES, S. A. P. *Diversidade nas organizações: uma visão atualizada*. Brasília, DF: Ed. Projeto OIT, 1999.
- FORSÉ, M. La sociabilité. *Économie et statistique*, Paris, n. 132, p. 39-48, 1981.
- GAULEJAC, V. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Ideias & Letras, 2007.
- GIDDENS, A. *Modernidade e identidade*. Rio de Janeiro: Zahar, 2002.
- GOFFMAN, E. *A representação do eu na vida cotidiana*. Petrópolis: Vozes, 1985.
- GRANOVETTER, M. S. The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, Chicago, v. 78, n. 6, p. 1360-1380, 1973.
- GRANOVETTER, M. S. The strength of weak ties: a network theory revisited. In: COLLINS, R. (ed.). *Sociological theory*. São Francisco: Jossey-Bass, 1983. p. 201-233.
- GRANOVETTER, M. S. Threshold models of collective behavior. *American Journal of Sociology*, Chicago, v. 83, n. 6, p. 1420-1443, 1978.
- HÉRAN, F. La sociabilité, une pratique culturelle. *Économie et statistique*, Paris, n. 216, p. 3-22, 1988.
- HONNETH, A. *Luta pelo reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais*. São Paulo: Editora 34, 2003.
- HONNETH, A. Trabalho e reconhecimento. *Revista Civitas*, Porto Alegre, v. 8, n. 1, p. 46-67, 2008.
- KAUFMAN, D. A força dos “laços fracos” de Mark Granovetter no ambiente do ciberespaço. *Galaxia*, São Paulo, n. 23, p. 207-218, 2012.
- MARQUES, E. *Redes sociais, segregação e pobreza em São Paulo*. São Paulo: Ed. UNESP, 2010.
- PAGÈS, M.; BONETTI, M.; GAULEJAC, V. et al. *O poder das organizações*. São Paulo: Atlas, 2006.
- RECUERO, R. *Redes sociais na internet*. Porto Alegre: Sulina, 2010.
- RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à Lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organização & Sociedade*, Salvador, v. 6, n. 50, p. 545-564, 2009.
- SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.
- SOUZA, J. A gramática social da desigualdade brasileira. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, Belo Horizonte, v. 19, n. 54, p. 79-96, 2004.

SOUZA, J. *A ralé brasileira: quem é e como vive*. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2009.

SOUZA, J. A visibilidade da raça e a invisibilidade da classe: contra as evidências do conhecimento imediato. In: SOUZA, J. (org.). *A invisibilidade da desigualdade brasileira*. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2006. p. 71-95.

TOMASINI, M. E. A. Trabalho e deficiência mental: uma questão a ser repensada. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Piracicaba, v. 3, n. 4, p. 91-110, 1996.

VEIGA, C. V. Emprego protegido e reprodução social. *Cadernos Sociedade e Trabalho: integração das pessoas com deficiência*, Lisboa, n. 8, p. 117-130, 2007.

VEIGA, C. V.; SARAGOÇA, J.; FERNANDES, L. M. *et al.* Teoria e metodologia. In: VEIGA, C. V.; FERNANDES, L. (org.). *Inclusão profissional e qualidade de vida*. Rio de Janeiro: Edições Humus, 2014. p. 9-49.

VEIGA, C. V.; FERNANDES, L. M. Relações sociais e de interação. In: VEIGA, C. V.; FERNANDES, L. (org.). *Inclusão profissional e qualidade de vida*. Rio de Janeiro: Edições Humus, 2014. p. 53-93.

NOVAS TECNOLOGIAS A SERVIÇO DA INCLUSÃO SOCIAL

PERSPECTIVAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO À LUZ DAS NORMAS JURÍDICAS DE PROTEÇÃO

MAURICIO ANTONACCI KRIEGER
ANDRIGO GOULARTE LUÇARDO

INTRODUÇÃO

O fenômeno da globalização e o progresso tecnológico despertados no século XX revolucionaram a forma de vida das pessoas ao redor do mundo, com reflexos em aspectos culturais, sociais, econômicos e em todas as dimensões do ser humano. A rapidez com que se trocam informações proporciona uma integração cultural nunca vista na história, mas ao mesmo tempo torna o mercado de trabalho mais competitivo e excludente. Além disso, a aproximação dos povos cria uma cultura global e aquilo que foge da homogeneidade é taxado como estranho e visto com intolerância por muitas pessoas.

Em meio a esse cenário, urge que se debata a questão das pessoas com deficiência, que constantemente sofrem com o preconceito e a discriminação. Com

desigualdades sociais tão evidentes em nossa sociedade, é preciso que se busquem medidas de inclusão social e de empoderamento. Com o auxílio das novas tecnologias, muitos dos entraves colocados às pessoas com deficiência podem ser mais facilmente superados, inclusive no meio laboral. Isso porque as relações de trabalho sofreram alterações com incremento da telemática e de outros meios tecnológicos. Hoje, existe a modalidade de trabalho a distância, denominado de teletrabalho, que pode servir de alternativa de inclusão às pessoas com deficiência.

Partindo-se do papel das novas tecnologias diante desse contexto social, o estudo que aqui se realiza tem como objetivo analisar o tema das pessoas com deficiência e suas perspectivas diante do mercado de trabalho, considerando também as normas jurídicas de proteção tendentes a tutelar os seus direitos fundamentais. O presente capítulo está dividido em três partes, iniciando-se com a questão da inclusão social, em que se tecem considerações acerca da atual concepção de pessoas com deficiência e sua interação com o mundo globalizado, abordando-se o papel das políticas públicas para combater as discriminações e preconceitos.

Na segunda parte da análise, trata-se dos impactos da revolução tecnológica com relação às pessoas com deficiência, tendo em vista que surgem novos equipamentos de acessibilidade que facilitam a inclusão social. Assim, discute-se acerca da telemática, que revoluciona a transmissão de dados e troca de informações, repercutindo nas formas de prestação de trabalho e no ambiente laboral como um todo.

Por fim, finaliza-se o estudo abordando o papel do Direito no tocante à proteção do empregado com deficiência levantando-se as normas constitucionais e infraconstitucionais, sem a intenção de esgotar o tema. Além disso, retrata-se o teletrabalho como alternativa eficaz de promover a inclusão social das pessoas com deficiência, realizando-se ponderações pertinentes acerca dos avanços ainda necessários.

INCLUSÃO SOCIAL E A GLOBALIZAÇÃO

As barreiras arquitetônicas, urbanísticas e de comunicação que são enfrentadas pelas pessoas com deficiência não são de fácil superação, sendo necessárias,

persistência e muita força de vontade na busca por espaço nessa aldeia global, em que a concorrência está cada vez mais acirrada. Além disso, há muito o preconceito e a discriminação. Por tais razões, são necessárias e imprescindíveis medidas de inclusão social, realizadas através de políticas públicas de proteção de direitos fundamentais.

Assimilar o conceito de pessoa com deficiência não é tarefa simples em razão de vários aspectos, dentre eles, a existência de diversos tipos de deficiência, a dificuldade de se saber quando uma mera limitação passa a ser assim considerada, e até mesmo a falta de naturalidade destinada ao tratamento do tema. No entanto, é preciso superar os receios e preconceitos, para efetivamente dar atenção à questão de forma sensível, com abertura ao diálogo e à inclusão. Nesse contexto, Fávero (2004, p. 23) discorre acerca da necessidade de desvinculação do termo “deficiência” a qualquer aspecto negativo que possa prejudicar a comunicação:

A deficiência não deve ser traduzida como ‘imperfeição ou defeito’, já que não existe perfeição ou ausência total de defeitos em qualquer ser humano, ou seja, não se pode dizer que pessoas sem deficiência são pessoas... perfeitas. A deficiência, nesse caso, indica falta, limitação. Indica que alguém não tem certos atributos físicos, sensoriais ou mentais comumente encontrados nas demais pessoas, o que é absolutamente natural. Por isso, não é preciso receio no uso da palavra deficiência e a substituição dela por outros termos. Além de não contribuir em nada para o reconhecimento do direito à cidadania, acaba por prejudicar a comunicação.

Partindo-se para definições legais da temática, cita-se a Convenção interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra a pessoa portadora de deficiência, internalizada no âmbito nacional por meio do Decreto nº 3.956/01, cujo objetivo é o de “prevenir e eliminar todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e propiciar a sua plena integração à sociedade”. (BRASIL, 2001) Segundo o documento internacional, pode-se entender por deficiência “[...] uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de

exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social”. (BRASIL, 2001)

Ademais, outra distinção que se faz diz respeito aos termos “impedimento”, “deficiência” e “incapacidade”, conforme classificação elaborada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) (1980) para a qual o impedimento está associado à alteração – dano ou lesão – psicológica, fisiológica, ou anatômica em um órgão ou estrutura do corpo humano. Em contrapartida, a deficiência está condicionada a possíveis sequelas limitadoras de uma atividade. Já a incapacidade refere-se aos obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência durante o convívio e a interação sociais, considerando-se a idade, sexo, bem como fatores sociais e culturais. (RIBAS, 1985)

No âmbito do direito interno, o Decreto n° 3.298 de 1999 – que “[...] regulamentava a Lei n. 7.853/89, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências” (BRASIL, 1999) – enumera as modalidades de deficiência, de acordo com a seguinte classificação:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações

associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho; V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL, 1999)

No entanto, ainda é presente a visão deturpada da pessoa com deficiência como sendo um indivíduo “debilitado”, incapaz de ter o controle da própria vida. Por essa razão, Ribas (1985) questiona a efetividade desses conceitos, já que não operam mudanças na imagem que a sociedade criou das pessoas com deficiência, a qual precisa ser reconstruída a partir de um processo educativo.

Por outro lado, destaca-se a mais recente disciplina jurídica brasileira que trata da pessoa com deficiência, a Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015, denominada de Estatuto da Pessoa com Deficiência. Nesse diploma legal, à exceção de alguns termos, foi praticamente redarguido o conceito de pessoa com deficiência contido na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU), internalizada pelo direito brasileiro com força de emenda constitucional pelo Decreto Legislativo nº 186/2008. Dispõe o artigo 2º do Estatuto da Pessoa com Deficiência, *in verbis*:

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)

A partir da leitura do dispositivo, é possível assimilar que as pessoas com deficiência possuem alguma característica que, dependendo da sua interação com as chamadas “barreiras” – segundo o Estatuto, “[...] qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social das pessoas com deficiência, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos” (BRASIL, 2015), acabam por dificultar sua integral operação na sociedade em igualdade de condições, mas que nem por isso deve-se limitar a autonomia e a capacidade de sua interação, sendo necessário

superar os tradicionais padrões e exigências sociais para fomentar a plena inclusão social.

Nesse sentido, importa ressaltar a mudança de perspectiva que sofreu o conceito de pessoas com deficiência: antes era centrado no conceito médico, que tinha como cerne as alterações de saúde – física e mental – dos indivíduos; numa perspectiva mais atual, conforme ressaltado no Estatuto da Pessoa com Deficiência, passa a denotar um modelo social de deficiência, uma vez que o ponto de vista se desloca das pessoas às barreiras, que obstruem a plena participação em sociedade. Partindo da perspectiva social, não se buscará tão somente a assistência à saúde dos incapacitados, mas também a adoção de medidas de inclusão, visando à eliminação das barreiras, bem como o acolhimento dessas pessoas. (ARAUJO; MAIA, 2014)

Deve-se sempre se ter em mente que pessoas com deficiência são, acima de tudo, pessoas com qualidades e potencialidades como qualquer ser humano. Ainda mais, é de se levar em conta que todas as pessoas, de certo modo, possuem alguma forma de deficiência e enfrentarão cada um as suas barreiras, destacando-se a importância de se superar os tradicionais padrões de “normalidade” e “perfeição”, para acolher a todos nas suas particularidades.

O fenômeno da globalização é de difícil conceituação, o que, segundo Freitas Junior (1999, p. 86), decorre da “[...] própria dificuldade de compreender esse fenômeno, a um só tempo surpreendente, em sua recente intensificação, e de há tempos conhecido”. Ainda assim, o processo é irreversível e indissociável à compreensão do atual estágio da sociedade. Aliada às inovações tecnológicas, a rápida troca de informações ao redor de todo o mundo transforma constantemente o modo de viver das pessoas. Por essa razão, ao abordar o tema da inclusão social, especialmente no que diz respeito às pessoas com deficiência, deve-se também focar em políticas públicas voltadas à desobstrução das barreiras impeditivas da participação plena e efetiva das pessoas com deficiência, a fim de proporcionar uma igualdade de condições com as demais pessoas, na qual as disputas por espaço e reconhecimento estão cada vez mais acirradas.

Com efeito, o mundo globalizado diminui as fronteiras entre pessoas e culturas. Determinado acontecimento pode gerar repercussões em lugares outrora considerados distantes. Assim, “[...] graças ao progresso tecnológico o

nosso planeta tornou-se hoje como um pequeno lago, onde cada onda atinge e envolve até os cantos mais remotos”, criando-se a chamada “aldeia global”. (DE MASI, 2000, p. 140)

De fato, a globalização é um processo que apresenta diversas faces e pode ser estudado por meio de diferentes perspectivas, ocasionando reflexos em todos os elementos formadores da existência humana. De forma sucinta, pode-se dizer que “[...] se caracteriza pela crescente operacionalização, comunicação e transferência (sem fronteiras ou limites) de informações e de tecnologias, além de representar um desenvolvimento do capitalismo financeiro”. (BOFF; FINCATO, 2015, p. 544)

O alcance da globalização modifica de forma significativa a maneira de ver e viver o mundo, trazendo reflexos às várias culturas existentes no planeta. Trata-se da dimensão sociocultural, que pode ser apreendida como “[...] fenômeno social de alcance planetário, consistente na redução das distâncias geográficas e na homogeneização das expectativas e hábitos de consumo, de imaginários culturais e de práticas políticas, decorrente da globalização econômica”. (FREITAS JUNIOR, 1999, p. 89) Pode-se afirmar, pois, que uma das resultantes desse processo, especialmente no tocante ao seu fator sociocultural, é a homogeneização, ao ponto de poder representar o achatamento da diversidade.

Basta notar (DE MASI, 2000) que desde o início do processo globalizatório já foram ceifadas cerca de 13 mil línguas, de um total de 20 mil existentes até então, surgindo entre elas uma nova hierarquia haja vista que o inglês e o espanhol acabaram se tornando indispensáveis à comunicação entre as nações. Tal fenômeno é de fácil constatação, pois em qualquer taxi do mundo podemos ouvir no rádio alguma música americana. Em viagem à Amazônia, em Manaus, o referido autor lembra que mesmo lá encontrou, assim como no resto do mundo, a mesma Coca-Cola, os mesmos guias turísticos e os mesmos telejornais.

Das pelo menos 20 mil línguas que existiam no início desse processo, atualmente parece que sobrevivem apenas sete mil e, além disso, entre estas criou-se uma nova hierarquia. O inglês e o espanhol são falados por vários bilhões de pessoas, tornando-se indispensáveis à comunicação

entre os povos. [...] Hoje, qualquer parte do mundo onde se tome um táxi, escuta-se no rádio rock americano. Estive recentemente em Manaus e em outras áreas da Amazônia: também ali encontrei a mesma Coca-Cola, os mesmos guias turísticos, os mesmos telejornais de todo o resto do mundo. (DE MASI, 2000, p. 142)

De maneira ainda mais agravante, ao mesmo tempo em que se observa a homogeneização dos padrões culturais, as desigualdades sociais e econômicas tornam-se consequências dessa realidade, tendo em vista que nem todas as pessoas têm as mesmas condições de acesso e de manejo às tecnologias, acarretando numa competitividade acirrada e injusta na busca pelo mercado de trabalho. (BOFF; FINCATO, 2015)

Ao falar sobre inclusão social, invariavelmente se está admitindo a existência da exclusão. De maneira geral, pode-se afirmar que o vetor principal é a precarização das relações trabalhistas e a redução da retribuição pelo trabalho, que provocam outros tipos de exceções, como um processo em escala. (BUSSINGER, 2013)

Dessa forma, é preciso mudar o fator da exclusão para fomentar a inclusão, a qual, segundo Bussinger (2013), deve ser um processo através do qual não só novos elos sociais sejam criados, como também antigos sejam restaurados, de forma a construir, reconstruir e recompor a cidadania e os ditos papéis sociais. Nesses termos, a inclusão é capaz de fomentar e promover a dignidade à luz dos direitos fundamentais, proporcionando uma ressignificação nocional da expressão “ser membro de um estado” cujos direitos humanos possuam verdadeiramente proeminência, ou seja, afastando-se, com isso, o exercício de uma pseudocidadania.

Deve ser o processo por meio do qual se estabelecem novos liames e pelo qual são restaurados antigos elos sociais, num movimento de construção e reconstrução e de instituição e recomposição da cidadania e dos papéis sociais. Entendida dessa forma, a inclusão promove a dignidade e se relaciona com a implementação dos direitos fundamentais. Ela proporciona uma verdadeira experiência do significado de ser membro de um Estado no qual os direitos humanos possuem relevância, afastando

a infeliz ocorrência, por vezes comum, de mero simulacro de cidadania. (BUSSINGER, 2013, p. 26)

Por conseguinte, a inclusão social é medida de efetivação dos direitos fundamentais de pessoas que se encontram, por diversas razões, em situação de exclusão, como é o caso das pessoas com deficiência. Precisamente, em razão dessa maior vulnerabilidade social, a Lei nº 13.146 (BRASIL, 2015) garantiu-lhes direitos fundamentais especiais, afirmando,

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

As preocupações e os debates envolvendo o tema mobilizam constantemente especialistas, organizações internacionais, entidades, poder público, entre outros setores, que buscam diminuir a marginalização social desses indivíduos. Em verdade, os obstáculos que são colocados às pessoas com deficiência decorrem muito da falta de acesso ao mercado de trabalho, à escola e aos espaços profissionalizantes, fato que resulta numa real limitação no processo de participação social. Logo, a deficiência, acima de tudo, deve ser analisada como questão social, não tão somente restrita à esfera isolada daqueles que possuem.

Nas lições de Ferreira e Botomé (1984), a marginalização imposta às pessoas com deficiência tem manifestação mais explícita a dificuldade ou impossibilidade na participação do processo produtivo da sociedade, haja vista que lhes são restritos o acesso ao mercado de trabalho e à educação, inclusive a profissionalizante. Este, afora inúmeros exemplos corriqueiros, conduz o portador de deficiência à crença de que ele mesmo é um problema, razão pela qual, às

vezes, acaba por nem mesmo notar outros em situações análogas, apontam os autores. Deste modo, a pessoa com deficiência facilmente se esquece de que a deficiência, em razão da própria natureza, é um problema da sociedade e não individualidade. Aduzem ainda que ninguém merece a deficiência ou fez algo para justificá-la e que nem mesmo o são devido às suas características individuais, porque ela pode recair sobre qualquer pessoa, não importando a condição social ou maneira de agir.

Essa marginalização tem sua manifestação mais explícita na dificuldade – ou impossibilidade – de participar do processo produtivo da sociedade, pois lhe é vetado o acesso ao mercado de trabalho e à educação (inclusive profissionalizante). Isso – e mais um extenso conjunto de situações do cotidiano – levam o portador de deficiência acreditar que ele é um problema, não chegando, sequer, a notar a existência de inúmeros outros indivíduos na mesma condição. Assim, a deficiência pode recair sobre qualquer indivíduo da sociedade, independentemente de sua condição ou maneira de agir. (FERREIRA; BOTOMÉ, 1984)

Por meio de ações e medidas de inclusão, a intervenção deverá se voltar ao empoderamento das pessoas com deficiência, a fim de garantir que a elas sejam destinadas oportunidades de, em igualdade de condições, participar ativamente do meio social em que vivem. Trata-se do conceito de normalização que, segundo Prado (2006, p. 257), destina-se a afastar atitudes danosas e marginalizadoras das pessoas com deficiência, o que não significa “[...] fazer normal às pessoas com deficiência, impondo-lhes a ‘norma’ ou forçando-os a praticar ‘coisas normais’[...], pelo contrário, trata de contribuir para que as pessoas que têm sido ‘desvalorizadas’ obtenham um papel valorizado dentro da família e da comunidade”. Arremata a autora que a normalização, a integração e o conceito de inclusão apoiam-se em três princípios, quais sejam:

Autodeterminação – este princípio, em nível individual, se define como o direito que toda a pessoa tem para decidir por si mesma. A participação – implica este princípio conceder às pessoas portadoras de deficiência o papel de agentes no desenvolvimento de seus próprios sistemas de apoio e serviços. Acesso e exercício do poder – significa a construção de uma imagem positiva das pessoas portadoras de deficiência, emissores de

suas próprias opiniões, reconhecimento e direito de exercerem pressão por níveis adequados de recursos e serviços. (PRADO, 2006, p. 258)

É preciso, pois, fomentar a inclusão social, utilizando-se de políticas públicas eficazes, nas quais se incluem aquelas capazes de permitir que a pessoas com deficiência consiga independência e possa guiar os rumos de sua própria caminhada. Esse é o passo mais importante para concretização dos direitos das pessoas com deficiência.

NOVAS TECNOLOGIAS GARANTINDO ACESSIBILIDADE: TELEMÁTICA, TECNOLOGIAS ASSISTIDAS

A revolução tecnológica permitiu o surgimento de novas ferramentas eletrônicas e digitais, facilitando a locomoção, a comunicação e o desempenho de determinadas tarefas, impactando as relações de trabalho. De fato, existe muita preocupação entre especialistas acerca dos efeitos da era tecnológica, especialmente no que diz respeito ao chamado “desemprego tecnológico”, aquele que resulta da substituição do trabalho humano pelas máquinas, automação, informática e robótica. Existem computadores “[...] destinados a projetar e construir novas gerações de autômatos, do protótipo japonês aptos a realizar serviços domésticos”. (PINTO, 2002, p. 136) Não obstante, também podem ser verificados diversos aspectos positivos resultantes das novas tecnologias e que podem auxiliar – e muito – na inclusão social das pessoas com deficiência. Dentro dessa abrangente temática, foram selecionados três tópicos essenciais: acessibilidade, meios telemáticos e o ambiente laboral.

Muito se fala em política pública de inclusão para a educação e mercado de trabalho das pessoas com deficiência. Contudo, tão importante quanto isso é garantir que elas tenham meios adequados de acessibilidade a tais direitos, e daí a necessidade de elaborar medidas específicas para tanto. Torna-se sem sentido garantir a vaga escolar da criança com deficiência se ela não conseguir se locomover ao local de ensino. Sabe-se que uma das razões do processo de exclusão das pessoas com deficiência é o retardamento da sua formação, que pode ser resultado justamente da impossibilidade de acesso físico às agências

de ensino, em virtude de barreiras arquitetônicas e outras questões. (FERREIRA; BOTOMÉ, 1984) Do mesmo modo, torna-se inócuo garantir espaço profissional se o ambiente laboral não está adequado para recebê-lo.

Com a intensificação das discussões internacionais acerca das pessoas com deficiência, o enfoque passou a ser a relação dela com o meio, percebendo-se que, em verdade, é o meio que se apresenta deficiente, sem dar as mesmas possibilidades de acesso e oportunidades para todos. Logo, o propósito da acessibilidade é garantir autonomia e mobilidade ao maior número de pessoas. (PRADO, 2006)

Nesse cenário, as novas tecnologias podem em muito contribuir para facilitar o acesso das pessoas com deficiência a todos os serviços que estão à disposição, especialmente garantindo-lhes meios de locomoção, comunicação, informação, bem como outros aspectos da interação social. Tempos atrás era difícil de imaginar que existiriam ônibus coletivos adaptados com elevadores internos para permitir o ingresso de cadeirantes, tampouco que em algumas cidades existiriam alertas sonoros para pessoas com deficiência em sinalizadas. Ademais, não se imaginava que os meios de telecomunicação estariam se adaptando para transmitir o conteúdo por meio de sinais de libras e legendas, ou que existiriam os chamados “livros falados” e “audiolivros”.

Há o surgimento de uma nova área de conhecimento, denominada de tecnologia assistiva. Segundo Sartoretto e Bersch (2014, p. 2), serve para “identificar todo o arsenal de Recursos e Serviços que contribuem para proporcionar ou ampliar habilidades funcionais de pessoas com deficiência e consequentemente promover Vida Independente e Inclusão”. O termo tem origem nos Estados Unidos, a partir de leis que, em conjunto, compõem o *American with Disabilities Act (ADA)*, regulamentando os direitos dos cidadãos com deficiência naquele país.¹

O Estatuto da Pessoa com Deficiência incorporou a expressão “tecnologia assistiva” às suas disposições, definindo o termo da seguinte forma, em seu artigo 3º, inciso III:

1 Ver: <http://www.assistiva.com.br/tassistiva.html>.

Tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social. (BRASIL, 2015)

Assim, a chamada tecnologia assistiva é um conjunto de ferramentas tecnológicas a serviço da pessoa com deficiência para promover a acessibilidade a partir de tratamento e equipamentos diferenciados, garantindo que elas tenham as mesmas oportunidades de acesso e participação nos diversos aspectos da sociedade. Dessa forma, tratar de acessibilidade, de modo geral, diz respeito à eliminação de barreiras urbanísticas, arquitetônicas e de comunicação, facilitando o desempenho das potencialidades das pessoas com deficiência, para fins de que estas encontrem autonomia no desenvolvimento de suas atividades.

A combinação das tecnologias de informática, aplicadas aos sistemas de telecomunicação, revolucionam a transmissão de informação ao redor do mundo. O surgimento dessa área de conhecimento remonta à década 1970 – com a crise do petróleo e elevação dos preços dos combustíveis e transporte, reduziram-se os componentes eletrônicos e computadores, criando-se o neologismo “telemática” a partir da junção das telecomunicações e da informática. (JARDIM, 2003)

O alcance global da telemática alterou o modo de vida das pessoas. Atualmente, um acontecimento no Japão, por exemplo, pode ser processado e transmitido para todo o mundo por meio da internet – “[...] composta por milhares de redes interligadas, é a maior rede de computadores do mundo, que cresce e se diversifica com tal velocidade que é impossível prever o rumo que tomará”. (DARCANCHY, 2006, p. 26) Trata-se da Revolução da Informação:

A revolução da informação é alimentada pela informação digital que flui através dos computadores – informação que pode ser criada, movida, recuperada, modificada e recobrada ao original com uns poucos toques num teclado de computador, num verdadeiro mar de informação digital, correndo o mundo inteiro através dos circuitos de computadores ligados em rede. (DARCANCHY, 2006, p. 26)

Com efeito, os modos de realização de tarefas foram alterados, e hoje a telemática já modificou irreversivelmente as relações laborais. Chega-se ao fenômeno da “empresa virtual”, caracterizada, segundo Lévy (2011), por seus elementos nômades e dispersos, ao ponto de se desterritorializar. É efetivamente uma mudança de paradigma para a noção de empresa e, conseqüentemente, de relação e modo de trabalho, explicada pelo autor nos seguintes termos:

A organização clássica reúne seus empregados no mesmo prédio ou num conjunto de departamentos. Cada empregado ocupa um posto de trabalho precisamente situado e seu livro de ponto especifica os horários de trabalho. Uma empresa virtual, em troca, serve-se principalmente do teletrabalho; tende a substituir a presença física de seus empregados nos mesmos locais pela participação numa rede de comunicação eletrônica e pelo uso de recursos e programas que favoreçam a cooperação. Assim, a virtualização da empresa consiste, sobretudo, em fazer das coordenadas espaçotemporais do trabalho um problema sempre repensado e não uma solução estável. O centro de gravidade da organização não mais um conjunto de departamentos, de postos de trabalho e de livro ponto, mas um processo de coordenação que redistribuiu sempre diferentemente as coordenadas espaçotemporais da coletividade de trabalho e de cada um de seus membros em função de diversas exigências. (LÉVY, 2011, p. 18)

Além disso, o autor também aborda o processo de virtualização do corpo como reflexo dos avanços tecnocientíficos, que envolve as percepções e as projeções dos sentidos. Assim, “o telefone para a audição, a televisão para a visão, os sistemas de telemanipulações para o tato e a interação sensório-motora, todos esses dispositivos virtualizam os sentidos”. (LÉVY, 2011, p. 28) Dessa forma, as novas tecnologias favorecem a supressão de determinadas limitações do corpo, podendo-se afirmar que os meios telemáticos se configuram verdadeiros saltos às barreiras que enfrentam as pessoas com deficiência: “[...] o telefone separa a voz (ou o corpo sonoro) do corpo tangível e a transmite a distância. Meu corpo tangível está aqui, meu corpo sonoro, desdobrado, está aqui e lá”. (LÉVY, 2011, p. 29)

Portanto, a telemática, aliada às tecnologias de acessibilidade, institui uma nova forma de viver, circunstância que pode em muito facilitar a inclusão social

da pessoa com deficiência. Isso porque, fazendo-se a comunhão dos meios telemáticos às tecnologias assistivas, criam-se novas oportunidades de enfrentamento das barreiras urbanísticas, arquitetônicas e de comunicação, gerando meios alternativos para a realização tanto das tarefas diárias quanto daquelas oriundas da relação de trabalho – situação em que se enquadra, por exemplo, a forma de trabalho prestada a distância, como o teletrabalho.² Em razão das novas tecnologias, dos meios telemáticos e do processo de informatização, as relações de trabalho estão mais dinâmicas. Essa flexibilização facilita que o empregado com deficiência se adapte e encontre uma opção de trabalho em conformidade com as suas habilidades e potencialidades:

Por que não admitir empregado portador de deficiência que execute tarefas na área de informática, para desenvolvimento de sistemas financeiros, de exportação; software, homepage e páginas de site para a internet? Por exemplo: para um portador de deficiência visual, basta um sistema com leitura de voz que possibilitará a sua integração no mercado de trabalho; já aos portadores de deficiência de locomoção a possibilidade do exercício de profissões como tradutores, professores, entre tantas outras. (MARQUES, 2006, p. 116)

Contudo, ainda há muita dificuldade para a colocação destes no mercado de trabalho. Um dos fatores que agrava essa dificuldade é a questão de que a pessoa com deficiência é vista como sendo geradora de custos, o que faz com que o empregador evite a contratação. (MARQUES, 2006) É necessário desfazer-se dessa visão, utilizando-se das novas tecnologias para o processo de inclusão das pessoas com deficiência, de forma a resguardar o direito à acessibilidade e fornecer-lhes os recursos tecnológicos necessários ao desempenho das suas atividades.

2 Possivelmente, o primeiro aparecimento da expressão “teletrabalho” tenha ocorrido por volta de 1857, quando Edgard Tompson, proprietário da estrada de ferro Penn, fez uso de telégrafo para gerenciar operações remotas, de modo que “a empresa externamente móvel transformou-se num complexo de operações descentralizadas”. (DARCANCHY, 2006, p. 41) Após diversas experiências e estudos, bem como sua expansão a diversos setores da sociedade europeia nos anos 1960 e 1970, Jack Nilles cunha a expressão “teletrabalho” em 1974, sendo considerado o pai do *teleworking* e *telecommuting*. (JARDIM, 2003)

Nesse contexto, oportuno citar o disposto no artigo 37, *caput* do Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015), que trata da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, acompanhada da necessária disponibilização de meios de acessibilidade e de tecnologias adaptadas ao desempenho da função:

Art.37. Constitui modo de inclusão da Pessoa com Deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho. (BRASIL, 2015)

Além disso, o parágrafo único, inciso II, do referido dispositivo reforça a necessidade de se adequar o ambiente laboral às reais necessidades das pessoas com deficiência, fazendo uso da tecnologia assistiva e de apoio, apontando como diretriz para a colocação competitiva da pessoa com deficiência a “[...] provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho”. (BRASIL, 2015)

As empresas também devem estar atentas ao tratamento dispensado à pessoa com deficiência, no ambiente de trabalho, que poderá fazer a diferença para a realização e desempenho das atividades do empregado. Deve-se buscar a interação desse novo integrante com os colegas de equipe para que a sua qualidade na laboração seja reconhecida, bem como deve haver a preocupação do empregador com a devida adequação, garantindo a acessibilidade e a eliminação de barreiras.

Algumas características, tais como a sensibilidade, a intuição, a capacidade de comunicação possibilitam a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. (MARQUES, 2006) Essas características podem ser ainda mais potencializadas com o uso das novas ferramentas tecnológicas, de modo que, havendo a garantia de acessibilidade e apoio às pessoas com deficiência, não haverá qualquer diferenciação em termos de qualidade do trabalho prestado

pela pessoa com deficiência, pelo contrário, como qualquer outro empregado, com a motivação adequada, poderá superar todas as expectativas.

ALTERNATIVA DE INCLUSÃO: O TELETRABALHO COMO MODALIDADE DE TRABALHO A DISTÂNCIA

A globalização, o surgimento das novas tecnologias, o avanço da informática e dos meios de telecomunicação fazem uma profunda mudança em diversos aspectos da organização social, inclusive no modo de operação e prestação de trabalho. O teletrabalho, conseqüentemente, se apresenta como nova realidade, impulsionada pela utilização de tecnologias que diminuem as barreiras e facilitam a troca de informação. Com relação às pessoas com deficiência, pode-se apresentar vantajoso e se tornar uma alternativa. Embora o tema seja amplamente debatido na atualidade, essa modalidade e sua evolução ao atual estágio se deram de forma gradativa, acompanhando as mudanças sociais e tecnológicas.

Para Winter (2005), a crise energética e petroleira, a diminuição dos preços dos computadores pessoais e a telemática – conjugação de tecnologia de informação e telecomunicação –, cujo objetivo era reduzir o deslocamento do trabalhador ao local de trabalho, substituindo-o pelo uso da telecomunicação, foram fatores que impulsionaram o interesse pelo teletrabalho, fixando as bases que permitiram sua expansão. Arremata a autora que o desenvolvimento tecnológico sintetiza uma nova “organização espacial da empresa”, assentada no paradigma da “deslocalização”, o qual apresenta os seguintes pressupostos:

- a) desconcentração da atividade assalariada, ou seja, levar o trabalho ao trabalhador, substituindo o deslocamento casa-trabalho pela telecomunicação; b) solução para problemas como congestionamento de tráfego urbano, poluição atmosférica; c) redução de custos de deslocamento, instalações, mão-de-obra; d) motivação social como solução para pessoas incapacitadas, idosas. (WINTER, 2005, p. 64)

No Brasil, o teletrabalho vem ganhando cada vez mais destaque, já tendo sido reconhecido como categoria legal de prestação de serviço com o advento

da Lei nº 12.551, de dezembro de 2011, que alterou a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943), para fins de equiparar a subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados àquela exercida direta e pessoalmente pelo empregador. (ARAGÃO, 2015) A partir de então, o artigo 6º da CLT passou a ter seguinte redação:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 1943)

Até 2017, a única regulação na CLT sobre teletrabalho estava no dispositivo transcrito acima. Com a Lei nº 13.467 de 2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, foram acrescentados alguns artigos específicos sobre o teletrabalho, inclusive ganhando espaço num capítulo próprio sob o título “Do teletrabalho”. Agora, a CLT passa a ter uma regulamentação mais detalhada sobre o tema, o que facilita a aplicação do direito no caso concreto, visto que essa modalidade de trabalho já é uma realidade entre inúmeros trabalhadores no Brasil. Era, portanto, extremamente necessário que o teletrabalho fosse regulado, como menciona o artigo 75-A da CLT.

Já o artigo seguinte traz o conceito de teletrabalho, conforme reza o artigo 75-B da CLT: “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. (BRASIL, 2017) E complementa com o parágrafo único: “O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho”. (BRASIL, 2017) Foram acrescentados ainda os artigos 75-C; 75-D e 75-E, que trazem a regulação sobre a possibilidade de modificação do contrato de trabalho, saindo da modalidade presencial para a modalidade a distância, sobre os aparelhos utilizados como ferramentas

do teletrabalho e a responsabilidade dos contratantes e ainda sobre a responsabilidade do empregador em orientar os empregados teletrabalhadores para evitar acidentes de trabalho e doenças relacionadas à atividade a distância.

No tocante à conceituação, não há uma definição única e fechada de teletrabalho, pois essa forma de prestação de serviço é dinâmica e flexível, alterando-se conforme as condições do trabalhador e os meios tecnológicos. Entretanto, pode-se citar a concepção de De Masi (2000, p. 214-215):

Teletrabalho é um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias de comunicação e da informação, mas que não são, necessariamente, sempre de natureza informática [...]. É um trabalho que se realiza com procedimentos bem codificados, no que diz respeito ao seu início e fim: a ordem é do tipo 'até depois de amanhã, na hora tal devo ter feito isso'. Porém, apresenta procedimentos bastante decodificados, no que diz respeito ao processo: o trabalhador pode cumprir sua tarefa de manhã ou de noite, na cozinha ou no terraço, tanto faz, pois isso não interessa à empresa.

De acordo com Silva (2017), o novo capítulo sobre o teletrabalho reconhece de forma absoluta a existência de uma relação de emprego entre os contratantes, superando divergência que existia até então. Não sendo, portanto, apenas um trabalho eventual ou autônomo por parte do trabalhador, mas agora estando descrito de forma detalhada na CLT, inclusive admitindo que acidentes de trabalho podem ocorrer dentro da casa do empregado e não apenas dentro das dependências do empregador.

Outrossim, frisa-se que o trabalho em domicílio e o teletrabalho não são institutos idênticos, apesar de algumas semelhanças. O trabalho em domicílio está conceituado no artigo 83 da CLT, da seguinte forma: “[...] executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunerar”. (SILVA, 2017, p. 44) Logo, diferentemente do teletrabalho, que pode ser realizado em qualquer lugar fora da empresa desde que estejam disponíveis os meios tecnológicos necessários, o trabalho em domicílio,

segundo a definição legal, é executado somente no domicílio do empregado ou em oficina de família. Além disso, pode-se verificar estatísticas segundo as quais, ao menos no Brasil, essa modalidade se desenvolve com a realização de atividades que exigem baixa qualificação. (WINTER, 2005) Por sua vez, no teletrabalho, são realizadas atividades preponderantemente intelectuais, conciliando técnicas de informação e as telecomunicações. (JARDIM, 2003)

Como qualquer outra modalidade de prestação de serviço, o teletrabalho apresenta vantagens e desvantagens, sendo necessária a ponderação de cada caso específico para se saber se está sendo proveitoso ao empregado, inclusive com deficiência. Isso porque, essa modalidade de trabalho deve representar apenas uma alternativa favorecedora à inclusão, sem retirar as chances da pessoa com deficiência integrar o mercado formal caso assim prefira. De Masi (2000, p. 2016) relaciona as vantagens e desvantagens do teletrabalho aos trabalhadores:

Para os trabalhadores, me parece que as vantagens sejam sobretudo as seguintes: autonomia dos tempos e dos métodos, coincidência entre o lar e o local de trabalho, redução dos custos e do cansaço provocado pelos deslocamentos, melhoria da gestão da vida social e familiar, relações de trabalho mais personalizadas, além da possibilidade de redução das horas de trabalho propriamente dito. As desvantagens podem ser: isolamento, marginalização do contexto e da dinâmica da empresa (logo, vale o provérbio ‘o que os olhos não vêem o coração não sente’, significando menores chances na carreira), o problema da reestruturação dos espaços dentro de casa, dos hábitos pessoais e das relações familiares (do tipo ‘quem leva o filho para a escola?’). Mas também sobre este ponto goza-se da vantagem oferecida pela flexibilidade dos horários e do fato de se passar mais tempo em casa.

Com relação às pessoas com deficiência, o teletrabalho pode representar um ganho de autonomia e dignidade, pois facilita a inserção no mercado de trabalho. Segundo Darcanchy (2006), o fato de o teletrabalho poder ser realizado em qualquer lugar, pois independe de local, facilita seu uso por aqueles que, por limitação física, estão impedidos de chegar ao ambiente de trabalho em razão de terem que transpor barreiras arquitetônicas e geográficas. Significa a ampliação do ambiente laboral, bem como que as novas tecnologias cada vez

mais estão sendo elaboradas de forma a adaptar-se às pessoas com deficiência. Além disso, destaca a autora que essa modalidade de trabalho a distância permite que a pessoa com deficiência interaja com a sociedade por meio de rede virtual que o coloca em iguais condições com os demais indivíduos. (DARCANCHY, 2006) O teletrabalho é uma nova ferramenta na busca pela igualdade de direitos e na luta contra o preconceito, visto que é necessário haver lugar para todos no mercado de trabalho.

Além da preocupação com a adequação do espaço e com a acessibilidade, pequenas atitudes adotadas pelo empregador e pelos colegas de trabalho no ambiente laboral podem fazer a diferença. Bolonhini Junior (2004, p. 32) traz exemplos extraídos de trabalho desenvolvido por professores da Universidade São Judas Tadeu (USJT) em São Paulo, dentre os quais cita os seguintes:

- Procure relacionar-se com a pessoa portadora de deficiência com naturalidade.
- Não a trate como se ela fosse uma criança, nem como se estivesse doente.
- É provável que, por causa da deficiência, ela tenha dificuldade para realizar algumas tarefas. Por outro lado, como todas as pessoas, com deficiências ou não, ela pode ser bastante hábil para fazer outra coisa;
- Procure sempre saber se ela quer ou precisa de ajuda, e espere sua resposta.
- Não se ofenda se seu oferecimento for recusado, pois nem sempre as pessoas com deficiência precisam de auxílio.
- Se você não se sentir confortável ou seguro para fazer algo solicitado por uma pessoa portadora de deficiência, sinta-se livre para recusar, mas procure alguém que possa ajudar.

Pode parecer que essas atitudes singelas são de conhecimento geral da população, porém são esses pequenos detalhes que fazem a diferença para as pessoas com deficiência. É interessante considerar que, em plena era da informação e da troca de dados instantâneos, mostra-se necessário transmitir essas sugestões de tratamento, uma vez que não são todas as empresas e pessoas que estão preparadas para lidar com essas questões. Ainda é preciso muita conscientização e educação para que a abordagem das pessoas com deficiência seja a ideal e

natural; aliás, esse quesito deverá se intensificar, pois, com as novas tecnologias, cada vez mais as pessoas com deficiência estão tendo a oportunidade de participar dos meios de produção, ganhando espaço no mercado de trabalho.

O avanço da medicina, das próteses, dos meios telemáticos e das tecnologias assistivas permite que as pessoas com deficiência superem barreiras outrora intransponíveis, fato que diminui as desigualdades e facilita a participação social. No tocante ao teletrabalho, deve-se atentar à criação de leis que regulem essa forma de prestação de serviço, especialmente para fins de proteger o empregado que pode sofrer com direitos violados e abuso de poder pelo empregador. De fato, os reflexos do progresso tecnológico são irreversíveis, e é necessário que todos estejam preparados para viver nessa era “virtual”:

Devemos chegar a considerar normal o fato de que as interações sejam virtuais: não mais físicas, concretas, permitindo o toque, mas sim da fala, da informação e da comunicação. Existem gerações que nasceram depois da televisão e que já assimilaram tudo isso como ‘natural’, e existem gerações precedentes que ainda encontram dificuldade para essa assimilação. O que unirá os portadores dos mesmos interesses ou dos mesmos rancores, ou das mesmas explorações, daqui por diante, será de todo modo, de tipo virtual. E, nesse mundo, ou entramos imediatamente, ou senão entrará nosso concorrente que ditará a lei que também nós seremos obrigados a cumprir. (DE MASI, 2000, p. 196)

Outro fator importante a ser destacado é que se observou uma mudança de postura com o auge da revolução tecnológica e informacional no tocante à qualidade e ao desenvolvimento do trabalho – antes centrado na força e na capacidade física do empregado – na qual a capacidade intelectual e a criatividade são as chaves para o sucesso do empregado. (DE MASI, 2000) Por essa razão, é imprescindível que se dê oportunidades profissionalizantes às pessoas com deficiência, que devem ter pleno acesso à escola, à universidade, a cursos e a oficinas para desenvolver suas potencialidades e prepararem-se para o mercado acirrado e competitivo dos dias atuais.

Também nesse aspecto, as tecnologias podem trazer muitos pontos positivos, por exemplo, no auxílio ao deslocamento e na adequação do ambiente

escolar às necessidades e particularidades de cada indivíduo. Além disso, destaca-se o crescimento de cursos ministrados via plataforma de Educação a Distância (EAD), outra conquista das tecnologias de comunicação e de informação, permitindo que as pessoas com deficiência que apresentem dificuldade de locomoção possam estudar e assistir às aulas em casa. Apenas para não deixar passar em branco, frisa-se que não se está dizendo que as pessoas com deficiência devem estudar em casa – é necessário que as escolas e universidades estejam adaptadas para receber essa população. Contudo, é fato que a conveniência do estudo em casa pode ser a escolha do próprio indivíduo na busca pela qualificação profissional e inclusão social.

O Brasil destina às pessoas com deficiência uma tutela especial e protetiva, por meio de dispositivos contidos na Constituição e em diversas leis infraconstitucionais. Esse conjunto de normas visa à inclusão social e à proteção dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência. Logo, resta colocar em prática e efetivar as normas de inclusão por meio de políticas públicas eficazes, promovendo melhorias em questões de acessibilidade e oportunidade, as quais devem estar na pauta prioritária do poder público e das empresas privadas. Além disso, medidas de incentivo para que as empresas elaborem ferramentas tecnológicas de inclusão à pessoa com deficiência são indispensáveis, independente de classe social ou condição financeira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo procurou ponderar a questão das pessoas com deficiência e suas perspectivas diante do mercado de trabalho competitivo e acirrado dos tempos atuais, fruto das mudanças no processo e na relação de emprego decorrentes da globalização e do progresso tecnológico. Acima de tudo, é preciso analisar as pessoas com deficiência sob a ótica social, desenvolvendo políticas públicas que promovam a igualdade de oportunidades. Outrossim, é necessário que se trabalhe com as novas tecnologias em prol do desenvolvimento de ferramentas assistivas e de inclusão, que facilitem para as pessoas com deficiência a suplantação das barreiras arquitetônicas, urbanísticas e de comunicação que hoje dificultam a participação social desses indivíduos.

Uma das maiores dificuldades postas às pessoas com deficiência é enfrentar o preconceito e a discriminação, que é, inclusive, um dos motivos responsáveis pela exclusão social no mercado de trabalho. Com as novas tecnologias e a implementação da telemática, surge o teletrabalho, modalidade prestada fora do espaço físico da empresa, que pode servir como alternativa de inclusão às pessoas com deficiência.

Pequenas atitudes, gestos de respeito, valorização de potencialidades, conscientização e educação, efetivação de aperfeiçoamento de políticas públicas, acompanhamento desde a etapa de profissionalização até a inclusão no mercado de trabalho podem fazer a diferença na transformação da visão da sociedade.

REFERÊNCIAS

ARAGÃO, C. G. O teletrabalho e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. In: FINCATO, D. (org.). *Novas tecnologias, processo e relações de trabalho*. Porto Alegre: Sapiens, 2015. p. 173-191.

ARAUJO, L. A. D.; MAIA, M. O conceito de pessoas com deficiência e algumas de suas implicações no direito brasileiro. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*, São Paulo, v. 22, n. 86, p. 165-181, 2014.

BOFF, C. M.; FINCATO, D. Globalização: nova ordem econômica e social, direitos fundamentais sociais e direito ao trabalho. In: FINCATO, D. (org.). *Novas tecnologias, processo e relações de trabalho*. Porto Alegre: Sapiens, 2015. p. 543-557.

BOLONHINI JUNIOR, R. *Portadores de necessidades especiais: as prerrogativas dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira*. São Paulo: Arx, 2004.

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

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 21 maio 2021.

BRASIL. Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. Promulga a convenção interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 9 out. 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm. Acesso em: 21 maio 2021.

BRASIL. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a convenção n. 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 20 jan. 1968. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm. Acesso em: 21 maio 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 maio 2021.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 21 maio 2021.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a consolidação das leis do trabalho (CLT), aprovada pelo decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 21 maio 2021.

BUSSINGER, M. A. *Políticas públicas e inclusão social: o papel do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

DARCANCHY, M. V. *Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais*. São Paulo: LTr, 2006.

DE MASI, D. *O ócio criativo*. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

FÁVERO, E. A. G. *Direitos das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade*. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

FERREIRA, M. R.; BOTOMÉ, S. P. *Deficiência física e inserção social: a formação dos recursos humanos*. Caxias do Sul: Ed. UCS, 1984.

FREITAS JUNIOR, A. R. *Direito do trabalho na era do desemprego: instrumentos jurídicos em políticas públicas de fomento à ocupação*. São Paulo, LTr, 1999.

GIL, V. D. B. Pactos para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 74, n. 6, p. 687-698, 2010.

JARDIM, C. C. S. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: LTr, 2003.

LÉVY, P. *O qual é o virtual?*. 2. ed. São Paulo: Ed. 34, 2011.

MARQUES, C. Discriminação no emprego. In: ARAUJO, L. A. D. (ed.). *Defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. p. 105-132.

PINTO, A. P. *Temas escolhidos de direito do trabalho*. Curitiba: Genesis, 2002.

- PRADO, A. R. A. Acessibilidade na gestão da cidade. In: ARAUJO, L. A. D. (ed.). *Defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. p. 9-29.
- RIBAS, J. B. C. *O que são pessoas deficientes*. São Paulo: Nova Cultural: Brasiliense, 1985.
- RODRIGUES, R. C. G. O trabalhador com deficiência e a discriminação no ambiente de trabalho. In: BARZOTTO, L. C. (coord.). *Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 154-166.
- SARTORETTO, M. L.; BERSCH, R. O que é tecnologia assistiva?. *Assistiva: tecnologia e educação*, [s. l.], 2014. Disponível em: <http://www.assistiva.com.br/tassistiva.html>. Acesso em: 21 maio 2021.
- SILVA, H. B. M. *Comentários à reforma trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.
- TOMKOWSKI, F. G.; BERTOTTI, M. A proteção em face da automação e os novos rumos do direito ao trabalho na era pós-industrial. In: FINCATO, D. (org.). *Novas tecnologias, processo e relações de trabalho*. Porto Alegre: Sapiens, 2015. p. 261-279.
- WINTER, V. R. L. *Teletrabalho: uma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr, 2005.

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM PERDA AUDITIVA NO AMBIENTE DE TRABALHO

EDUARDO MENDES MARTINS DA COSTA
MARIA NIVALDA DE CARVALHO-FREITAS

INTRODUÇÃO

De acordo com Organização Mundial da Saúde (OMS) (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2018), aproximadamente 5% da população mundial possui deficiência auditiva de grau moderado a profundo. No Brasil, existem quase dez milhões de pessoas com alguma dificuldade para ouvir. (IBGE, 2010) Para a American Speech-Language-Hearing Association (ASHA) (2019), a perda auditiva representa cerca de 60% dos distúrbios da comunicação e pode ser considerada a perda sensorial mais comum entre os adultos. A perda auditiva se caracteriza pela não compreensão plena da linguagem falada, pois as pessoas que possuem esse déficit não têm o *feedback* da própria voz (AMERICAN SPEECH-LANGUAGE-HEARING ASSOCIATION, 2019), possuem dificuldades para compreender a fala em ambientes ruidosos e podem confundir fonemas

e sons. As pesquisas têm indicado que, diante dessas barreiras, o indivíduo tende a se isolar e ter sentimentos de solidão e frustração, dificultando as suas interações afetivo-sociais, o que enfraquece a autoestima e o desenvolvimento de competências adaptativas. (TABAQUIM et al., 2013)

Ainda que se considere a perda auditiva como uma forma mais branda de deficiência, ela gera estigmatização ou discriminação, em função das dificuldades de compreensão das falas. (REED, 2018) Nesse processo de estigmatização, a perda auditiva se associa com a deficiência intelectual ou com o processo de envelhecimento. (DAWES et al., 2015)

Para diminuir os impactos da perda auditiva, muitos indivíduos fazem uso de Aparelhos de Amplificação Sonoro Individual (AASI) – popularmente conhecidos como aparelhos auditivos – ou de Implantes Cocleares (IC). Essas tecnologias intervêm no processo da percepção sonora. Porém, muitas vezes, esses recursos não suprem as expectativas do usuário em sua eficácia de restaurar totalmente a audição. (BARKER; LEIGHTON; FERGUSON, 2017) Além disso, muitos deles não são adaptados para se conectar com aparelhos eletrônicos do ambiente de trabalho como o telefone celular e computadores. (SHAW et al., 2013)

Ao analisar a produção científica brasileira sobre a perda auditiva no ambiente de trabalho, não foram identificadas pesquisas voltadas à compreensão dos impactos psicossociais dessa perda no ambiente laboral. Por outro lado, as pesquisas internacionais, têm indicado que as pessoas com perda auditiva enfrentam dificuldades em nível ambiental, tecnológico, comunicacional e durante as avaliações profissionais. (JENNINGS; GAGNÉ, 2011; JENNINGS; SHAW, 2008; SHAE et al., 2013; TYE-MURRAY; SPRY.; MAUZÉ, 2009) Essas pessoas possuem dificuldade para escutar em ambientes ruidosos e com problemas de acústica, e com grande número de pessoas. (PIGATTO; KLEIN; WISNESKY, 2000)

A perda auditiva é classificada a partir do grau – leve, moderado, moderadamente severo, severo e profundo –, tipo – neurossensorial, condutiva ou mista – e causas (congenitas ou adquiridas). O *Guia de orientações na avaliação audiológica básica* (CONSELHO FEDERAL DE FONOAUDIOLOGIA, 2017) retrata que o grau da perda auditiva se relaciona com a habilidade do indivíduo

em ouvir a fala. Desse modo, seja qual for a classificação da perda auditiva, o sujeito se encontrará numa situação prejudicial para habilidades de interação social por meio da conversação falada – o principal meio de integração social. Nas classificações “moderada” e/ou “severa”, o sujeito entende melhor quando olha a pessoa que fala, ou seja, a percepção auditiva está associada à sensação visual. Nesse caso, a leitura labial é essencial para o entendimento da fala e para facilitar a relação entre o sujeito e as demais pessoas.

Pesquisas têm indicado que os dados audiométricos possuem baixa correlação com a amplitude das limitações ou restrições de participação ativa na sociedade pelo indivíduo, ou seja, pessoas com diferentes graus de perda auditiva podem vivenciar dificuldades semelhantes no seu cotidiano. (LIMA; AIELLO; FERRARI, 2011) Essa semelhança ocorre, pois as dificuldades vivenciais dependem também de fatores como a etiologia da perda, o tempo de privação sensorial, o acesso a dispositivos eletrônicos auxiliares da audição e a saúde da via neural. (GLICK; SHARMA, 2020) Ademais, a perda auditiva tem sido associada a uma pior saúde física e mental quando se considera os fatores estressores do ambiente e a identidade social. (HOGAN; REYNOLDS; BYRNE, 2013)

Com o avanço tecnológico, os aparelhos vão contando com recursos e ferramentas extras e podem trabalhar junto com acessórios adicionais que aumentam a performance da tecnologia, como conectividade Bluetooth, internet ou Sistema FM. Esses acessórios são capazes de diminuir o ruído do ambiente, direcionar o alvo da audição e conectar-se a aparelhos eletrônicos, como TV e *smartphones*, melhorando a eficiência do produto. Nesse sentido, os aparelhos auditivos têm sido benéficos para a diminuição dos obstáculos sociais gerados pela perda auditiva. Esse equipamento é um recurso tecnológico que permite a amplificação dos estímulos sonoros, diminui as perdas sociais e pode melhorar as habilidades cognitivas do sujeito. (BARKER; LEIGHTON; FERGUSON, 2017; DAWES et al., 2015) No entanto, a compreensão da fala não possui melhora imediata fazendo com que muitas pessoas se frustrem com a eficácia da tecnologia. (SUMAN; BLASCA; FERRARI, 2008) Isso acontece devido as habilidades do processamento auditivo melhorarem de forma gradual ao longo do tempo de uso e treinamento auditivo em casos específicos. (LUNNER,

2003) Nesse contexto, pode-se dizer que a pessoa com perda auditiva, embora tenha tecnologias assistivas que buscam minimizar suas dificuldades, encontram barreiras para incluir-se plenamente na sociedade e, por conseguinte, no mundo do trabalho.

A inclusão no trabalho pode ser entendida como um fenômeno social que se circunscreve na relação entre grupos que estão em um contexto em que é necessária a produção coletiva de bens ou serviços. Quando essa relação envolve pessoas com e sem deficiência, alguns indicadores precisam ser considerados visando a possibilidade de participação, pertença e contribuição em condições de igualdade. Dois indicadores considerados relevantes por diversos pesquisadores são: (1) os parâmetros ambiental e organizacional; e (2) os parâmetros psicossociais, discutidos no capítulo 6 do presente livro.

Os parâmetros ambientais e organizacionais, se referem às condições de possibilidade de participação ativa das pessoas com deficiência no espaço em que vivem, por meio da minimização de barreiras à acessibilidade. São elas: barreiras arquitetônicas, comunicacionais, metodológicas, instrumentais, programáticas e atitudinais. (SASSAKI, 2010)

O parâmetro psicossocial, relaciona-se às experiências de contato entre pessoas com e sem deficiência. Nesse sentido, é necessário considerar o fato da pessoa com deficiência sentir-se incluída, isto é, sua percepção de pertencimento ao grupo social ou de trabalho; a possibilidade de exercer sua singularidade, bem como expressar com autenticidade as suas ideias e sua autonomia, isto é, sua capacidade de fazer julgamentos e ser moralmente imputável. (FERDMAN et al., 2009; HONNETH, 2003; MOR BARAK, 1999; OTTEN; SCHAAFSMA; JANSEN, 2015)

Frente a esse cenário, a presente pesquisa teve por objetivo identificar as principais dificuldades de trabalhadores brasileiros com perda auditiva e as estratégias que adotam para a sua inclusão e para a diminuição das barreiras de acessibilidade no ambiente laboral, considerando que a literatura sobre esse tema é predominantemente internacional. A contribuição que se antecipa é a possibilidade de identificar e compreender os desafios de pessoas com perda auditiva no mundo do trabalho abrindo possibilidades de construção de novas agendas de pesquisa e possibilidades de atuação com esse público.

MÉTODO

Na presente seção, serão apresentados os métodos adotados para a realização da investigação. Serão descritas a caracterização dos participantes da pesquisa, os instrumentos e procedimentos de coleta e análise dos dados.

PARTICIPANTES DA PESQUISA

O estudo foi realizado com 12 pessoas, todas com perda auditiva bilateral, de grau leve a moderadamente severo, residentes nos estados de Minas Gerais (nove respondentes) e São Paulo (três respondentes). O número de entrevistados foi definido pelo critério de saturação, conforme Minayo (2017), finalizando quando não se identificavam mais informações novas nas falas dos participantes.

Em relação ao gênero, foram entrevistados sete mulheres e cinco homens com idade entre 21 e 54 anos, com uma média de 36,4 anos. Quanto ao estado civil, sete participantes são solteiros, um divorciado e quatro casados. Quanto às características da perda auditiva, cinco pessoas adquiriram a perda auditiva devido a complicações ao longo da vida – durante a infância ou adolescência, vivendo há mais de dez anos com a deficiência – e sete possuem a perda devido a aspectos congênitos. Todos os entrevistados possuem perda bilateral. Em relação ao grau da perda auditiva, um participante possui perda leve, quatro possuem perda leve a moderada, seis possuem perda moderada e um participante possui perda moderada a moderadamente severa. Quanto ao tipo de perda, cinco são de caráter condutiva, dois mistas e cinco neurossensorial. Quanto ao uso de AASI, nove dos participantes relataram fazer uso da tecnologia, em um período entre dez meses a 16 anos. Quanto ao não uso, um relatou que não utiliza os aparelhos devido ao grande número de infecções ocorridas, outra devido à falta de adaptação, e outra pela falta de acesso aos serviços de saúde. Em relação à profissão, as pessoas ocupam diversos cargos: três participantes trabalham como auxiliar administrativo, dois mecânicos, além de artesã, eletricista, estoquista, manicure, professora, desenvolvedora de *software* e vendedora, sendo uma pessoa cada. Vale ressaltar que todos esses profissionais fazem parte do mercado formal de trabalho.

INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

A seleção dos participantes se deu por conveniência devido à dificuldade de acesso a essas pessoas. Para localizar os possíveis participantes da pesquisa, buscou-se parceiras com clínicas de fonoaudiologia voltados à saúde auditiva de duas cidades mineiras. Divulgou-se em redes sociais e adotou-se a estratégia de bola de nove. As entrevistas foram feitas presencialmente, em sua maioria, e por videoconferência quando não havia a possibilidade de encontro.

Como critério de inclusão, era necessário ter como língua materna e usual, o português, tendo como principal forma de comunicação a língua falada. Diante disso, o participante deveria ter perda auditiva de grau leve, moderado ou moderadamente severo. Para investigar com maior propriedade os desafios dentro do mercado de trabalho, era necessário que a pessoa tivesse uma vivência maior que cinco anos dentro do mercado formal de trabalho.

Para coletar os dados dessa investigação, utilizou-se a entrevista semiestruturada, com questões relativas às dificuldades encontradas no trabalho, estratégias adotadas e possíveis suportes oferecidos pela organização, além de questões para a caracterização dos respondentes. Para a realização das entrevistas, tanto presencial quanto virtual, o local foi preparado previamente a fim de garantir o conforto físico e auditivo do participante. Para iniciar, apresentou-se a pesquisa ao sujeito e seguiu-se com a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). As entrevistas foram gravadas em áudio e conduzidas atendendo aos preceitos éticos de realização de pesquisas com seres humanos. Posteriormente, as entrevistas foram transcritas integralmente para serem analisadas. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ).

PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

Para a análise dos dados, foi empregado o método de análise temática categorial, da Análise de Conteúdo. (BARDIN, 2016) As entrevistas foram lidas e relidas, visando identificar as categorias que eram comuns à maioria das respostas.

As categorias identificadas foram: (1) barreiras comunicacionais; (2) barreiras atitudinais; (3) outras barreiras; (4) estratégias; (5) implicações subjetivas; (6) apoio organizacional. Para manutenção do anonimato dos participantes, cada participante foi identificado com uma letra.

Como os participantes vivem com a perda auditiva há mais de dez anos (média: 22,4 anos), não foi feita a análise comparativa entre as pessoas que adquiriram a deficiência e pessoas que já nasceram com ela, pois entende-se que esse tempo decorrido facilita o processo de adaptação e convivência com a deficiência e, portanto, vivências semelhantes. (SANTOS; CARVALHO-FREITAS, 2019)

RESULTADOS

A partir da análise dos dados obtidos na investigação, foi possível verificar que algumas categorias se apresentavam na maioria das respostas das pessoas que participaram da investigação. Essas categorias nos permitem identificar as principais dificuldades desses trabalhadores com perda auditiva e as estratégias que utilizam com mais frequência para fazer frente a esses desafios no cotidiano de trabalho.

BARREIRAS

As primeiras dificuldades relatadas pelos trabalhadores com perda auditiva se referiam às barreiras que identificavam no cotidiano laboral. Elas se associam aos processos de comunicação e atitudes, principalmente, embora outras barreiras também sejam relatadas.

Quadro 1: Barreiras à acessibilidade identificadas por pessoas com perda auditiva

Categoria	Principais resultados
Barreiras Comunicacionais	<ul style="list-style-type: none">- Todos relataram queixas em relação à fala dos colegas;- Todos disseram ter dificuldades para ouvir em ambientes barulhentos;- 66% explicitaram suas dificuldades para utilizar o telefone fixo ou interfones;- Conversas grupais informais também se mostram difíceis para entender.

Categoria	Principais resultados
Barreiras atitudinais	<ul style="list-style-type: none"> - 75% dos entrevistados disseram que já enfrentaram situações de preconceito e estigmatizações, carregando um estigma de ser uma pessoa com deficiência intelectual, lerdá, distraída ou incapaz, por exemplo; - Quatro respondentes relataram explicitamente situações em que foram desqualificados pelos colegas ou superiores; - Dois participantes enfatizaram sua falta de oportunidade de crescimento profissional; - A falta de paciência dos colegas foi enfatizada em 75% das entrevistas.
Outras barreiras	<ul style="list-style-type: none"> - Em reuniões grupais e treinamentos, o não uso do microfone se mostra como uma barreira metodológica de trabalho; - A falta de uma boa acústica no auditório: barreira arquitetônica; - Incompatibilidade dos AASI com os instrumentos de trabalho: barreira instrumental.

Fonte: elaborado pelos autores.

No Quadro 1, são apresentados os principais resultados identificados na investigação relativos às barreiras à acessibilidade. Essas barreiras referem-se, principalmente ao parâmetro ambiental e organizacional e foram as primeiras questões trazidas pelos participantes.

Essas barreiras contribuíram para que as pessoas desenvolvessem estratégias para lidar com elas, além de representarem sofrimento para muitas delas. Também a questão do apoio organizacional foi analisada para se investigar a compreensão e intervenção da empresa diante dessas dificuldades.

ESTRATÉGIAS

Duas categorias de comportamentos – condutas ou ações desenvolvidas – foram identificadas nas falas dos participantes: integrativas e não integrativas. Consideramos comportamentos integrativos aqueles exercidos pelas pessoas com perda auditiva que visam ser efetivas e assertivas na atividade, buscando a compreensão da mensagem. Já os comportamentos não integrativos são aqueles que estão associadas ao distanciamento e despreço, ou seja, que não inserem a pessoa na situação enfrentada.

Dentre os comportamentos integrativos, 83,3% dos entrevistados relataram que possuem o hábito de pedir para que as pessoas repitam o que disseram quando não compreendem a mensagem, ou dão instruções ao outro sobre como ele pode falar para que ela própria entenda o recado. As orientações mais recorrentes são elevar a voz, melhorar a articulação da boca, manter

contato visual e/ou não obstruir a visão da boca de modo que a fala saia de forma mais clara.

Outro comportamento integrativo encontrado nas entrevistas é a divulgação da perda auditiva. Seja ao ser admitido no trabalho ou quando encontram dificuldades para ouvir, 75% dos participantes relataram que buscam dizer ao outro sobre sua deficiência dentro e fora do ambiente de trabalho.

O uso dos aparelhos auditivos também pode ser classificado como uma estratégia integrativa. Dos 12 entrevistados, nove relataram fazer o uso da tecnologia. Mesmo relatando passarem por um difícil período de adaptação, o uso dessa tecnologia assistiva contribuiu para a diminuição das barreiras na comunicação no ambiente laboral. No entanto, somente um relatou utilizar-se de acessórios tecnológicos, nesse caso, para utilização dos aparelhos como fone de ouvido para o computador.

Outra estratégia apontada por 50% dos entrevistados refere-se ao apoio de um ou mais colegas de trabalho no processo comunicacional. Seis participantes relataram que, muitas vezes, utiliza-se do outro para ser “seus ouvidos”, como se o colega fosse o intermediador entre ele e o outro que transmite a mensagem. *“Quando eu não escuto muito bem, então eu pergunto alguém do lado ‘o que ele falou?’”, explica C.*

Todavia, algumas vezes essas estratégias integrativas não são viáveis para a pessoa com perda auditiva, portanto eles tendem a aderir as estratégias não integrativas, como desconsiderar ou relevar a situação enfrentada ou se isolarem do grupo. Dez participantes relataram que, ao pedir para o emissor da fala repetir o que disse e mesmo assim, essa pessoa com deficiência auditiva continuar não compreendendo a mensagem, logo, as mesmas tendem a fingir que entenderam ou, dependendo da circunstância, buscam se distanciar de situações e conversas em que possuem dificuldades de escutar. *“O cara falou alguma coisa e eu não entendi, ele repetiu, eu não entendi nada, aí ele repetiu, aí eu falei ‘ah, beleza, entendi!’”* Outra fala que demonstra essa realidade é a de C, que relata *“se eu não entendo o que as pessoas estão falando, eu não participo. Prefiro ficar no meu canto”*.

Outro comportamento não integrativo comum entre sete dos participantes são as fugas ou esquivas das atividades laborais que exigem uma escuta

atenta, ou o uso frequente do telefone, como enfatizada na fala de K: *“quando eu entrei ali eu pedi para não trabalhar com telefone porque eu tinha muita dificuldade em casa”*.

O ocultamento da deficiência também foi classificado como comportamento não integrativo. Três entrevistados relataram, explicitamente, que em algumas ocasiões preferem não divulgar a sua perda auditiva, receosos de olhares e julgamentos por parte dos colegas de trabalho.

Para lidar com as brincadeiras relatadas como comuns no ambiente de trabalho, devido à dificuldade em ouvir, percebe-se que alguns preferem entrar na brincadeira, mesmo em momentos aparentemente constrangedores, como relatado por F: *“na hora eu dava umas risadinhas, entrava na brincadeira, mas [me sentia] muito péssima”*. Podemos classificar esse comportamento como não integrativo, pois ele não assegura o entendimento da mensagem, mas sugere um sentimento de pertencimento ao grupo. Com isso, percebe-se que esse comportamento, assim como o “fingir que entendeu”, por mais que sejam não integrativos, são estratégias de uma busca de pertencer àquele grupo – parâmetro psicossocial da inclusão.

IMPLICAÇÕES SUBJETIVAS

Quando o ambiente ou a fala não são acessíveis às pessoas com perda auditiva ou quando elas enfrentam situações constrangedoras e discriminatórias, a obrigação de ter que realizar algumas dessas estratégias citadas anteriormente podem gerar diversas implicações subjetivas. Entende-se por implicações subjetivas os sentimentos e emoções mobilizados bem como seus impactos psicossociais.

Os sentimentos mais comuns entre os entrevistados foram o constrangimento e a vergonha – sete entre 12 participantes explicitaram esses sentimentos. Segundo eles, muitas vezes é desagradável, vergonhoso ou constrangedor pedir ao outro para repetir mais de uma vez – comportamento integrativo –, ou ter que se afastar ou fingir que entendeu – comportamento não integrativo –, impressões essas que afastam ou marginalizam essas pessoas do grupo de

trabalho. Vejamos: “Faz de conta que alguém me chamou pra ir numa festa [...] eu não vou. Eu fico constrangido. [...] Eu fico fechado [...] procuro ficar mais é afastado das outras pessoas por causa do meu problema auditivo”. (participante B)

Cinco entrevistados também relataram sentir-se irritados ou estressados devido à perda auditiva. Esses sentimentos se associam ao esforço adicional necessário para ouvir ou ter que pedir sempre ao outro para repetir:

Estava (em uma palestra) em uma sala (que) não era tão grande [...] (e) nesse dia, eles decidiram não usar microfone. Eu fiquei inconformada porque eu não estava conseguindo ouvir absolutamente nada. [...] eu também fiquei com muita vergonha de pedir pra falarem mais alto ou usar microfone, porque aparentemente todo mundo do lado estava ouvindo, e eu estava ‘como assim as pessoas estão ouvindo?’ [...]. Mas foi assim, foi horrível, porque tinha o microfone lá e [...] nenhum palestrante usou o microfone, eu me senti jogando dinheiro fora atoa, fiquei nervosa... sai xingando muito (nas redes sociais). É horrível! (participante G)

Outro sentimento que, apesar de ser relatado em duas entrevistas é a sensação de vulnerabilidade/fragilidade, ao exemplo de B que diz “eu me sinto frágil sem minha audição”. Nessa análise, esses sentimentos demonstram acontecer antes, concomitantemente ou posteriormente às estratégias adotadas, sejam elas integrativas ou não, já que essas interferem no comportamento laboral dessas pessoas. Quanto às brincadeiras, quatro participantes relataram que sentiram que estavam sendo excluídos do contexto nesses momentos, como dito por L: “eu me sentia rejeitada”.

APOIO ORGANIZACIONAL

Quando questionados sobre a assistência do local de trabalho para diminuir os impactos da perda auditiva na atividade exercida, dos doze, sete participantes relataram não receber nenhum apoio organizacional, ao contrário de três, que disseram receber. Dois entrevistados falaram não existir necessidade de adaptações ou assistência.

Como apoio, dois participantes – ambos da mesma empresa – disseram que a organização oferece consultas anuais ao otorrinolaringologista. Um entrevistado (B) relatou que nessa mesma empresa existe a inspeção de ruídos e considerou essa prática como benéfica para sua saúde auditiva. G relatou que na sua empresa, após a sua reclamação junto aos Recursos Humanos, foram disponibilizados caixas de som e microfones para todas as salas grandes e estimularam o uso durante as reuniões e apresentações e houve a contratação de uma empresa de consultoria para orientar os colaboradores sobre acessibilidade e inclusão.

Duas participantes (A e G) demonstraram que a compreensão dos colegas de trabalho sobre os desafios da pessoa com perda auditiva é de extrema importância para diminuir os impactos dessa deficiência, como dito por A: *“o pessoal que eu trabalhava tinha uma compreensão, sabia e entendia e aí quando eles percebiam que eu não tinha entendido, aí já tiravam a máscara e falavam um pouco mais alto para me ajudar a compreender”*.

Como possibilidade de apoio, o telefone adaptado foi citado por 33% dos entrevistados. Mesmo que a atividade não envolva diretamente o uso de telefones, torna-se relevante, segundo eles, a adaptação desse equipamento. Outro participante (B) disse que a atenção ao ruído ocupacional pode ser uma forma de ser assistido pela organização, e G aconselha um treinamento para auxiliar os seus colegas a falarem melhor em público.

DISCUSSÃO

Ao compararmos os resultados da presente investigação, notamos semelhanças com as pesquisas de Tye-Murray, Spry e Mauzé (2009), Pigatto, Klein e Wisnesky (2000), Shaw e demais autores (2013) e com o *Guia de Orientações do Conselho Federal de Fonoaudiologia (CFFa)* (2017) quantos às barreiras, estratégias e implicações subjetivas. Quanto às dificuldades para ouvir, a pessoa com perda auditiva enfrenta problemas para compreender quando a fala é baixa, sussurrada ou mal-articulada, tal como para conversar ao telefone ou a distância. Como demonstra Tye-Murray, Spry e Mauzé (2009), os desafios

enfrentados pela pessoa com perda auditiva se diferenciam conforme o ambiente, situação ratificada pela presente pesquisa. Nessa investigação, percebe-se que de acordo com a atividade exercida pela pessoa com perda auditiva, diferentes barreiras elas enfrentarão no ambiente laboral.

O *Guia de Orientações do CFFa* (CONSELHO FEDERAL DE FONOAUDIOLOGIA, 2017) mostra que as pessoas com perda auditiva possuem dificuldades diferentes de acordo com o grau do déficit, como, por exemplo, no caso da perda leve, existe dificuldade com fala fraca ou distante; e na perda moderadamente severa, há obstáculos na compreensão de conversas grupais. No entanto, ao analisar os resultados da presente pesquisa, os obstáculos não estão relacionados com o grau da perda, já que diversas pessoas com perda leve relataram dificuldades com diálogos em grupo, por exemplo. Os resultados entram em consonância com o estudo realizado por Lima, Aiello e Ferrari (2011) que, ao correlacionar o grau de perda auditiva com o *handicap* – obstáculos/desvantagens – enfrentados por essas pessoas, mostrou que as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com perda auditiva não estão tão relacionadas aos seus limiares auditivos, enfatizando a necessidade de um envolvimento e compreensão da pessoa de forma complexa e integral na relação com o meio em que vive.

Em relação às estratégias desenvolvidas, percebe-se que a divulgação da perda auditiva é a mais comum e eficiente para as pessoas com perda auditiva, pois diminuem suas estigmatizações e consequências psicossociais (TYE-MURRAY; SPRY; MAUZÉ, 2009) bem como o estresse ocupacional (SOUTHALL; JENNINGS; GAGNÉ, 2011), com isso, a interação entre a pessoa e os seus colegas de trabalho se torna mais fácil quando existe o conhecimento da deficiência. (TYE-MURRAY; SPRY; MAUZÉ, 2009) Diante desse cenário, a pessoa com perda auditiva não tende a tomar a sua deficiência como impedimento para realizar ou participar de determinadas atividades no trabalho, mas tende a desistir quando existe muito barulho ou algum outro impedimento que dificulte o entendimento do que acontece naquele local.

Quanto ao uso dos aparelhos auditivos, percebe-se que 86% dos entrevistados fazem uso da tecnologia. Assim como mostra a pesquisa de Lunner (2003), o uso deles auxilia para a melhora na compreensão da fala, no entanto, mesmo

com a utilização dessas tecnologias, muitos demonstraram ter dificuldades de distinguir a fala em ambientes muito barulhentos ou em reuniões corporativas. Essas habilidades se relacionam com o tempo de privação e adaptação do AASI, a prática de terapia junto ao fonoaudiólogo para melhorar as aptidões de processamento auditivo e o uso de acessórios como o sistema FM. Nesse cenário, todos esses fatores se mostram influentes na melhora da capacidade de compreensão auditiva. (LUNNER, 2003)

Por outro lado, passar por essas situações gera diversos sentimentos que caminham em direção oposta à inclusão dessas pessoas no ambiente de trabalho. Sentimentos como constrangimento, vergonha, irritação e fragilidade foram vivenciados por essas pessoas, tanto diante das barreiras comunicacionais quanto das atitudinais. Essa constatação reitera a premissa de que as barreiras comunicacionais, arquitetônicas, instrumentais, metodológicas ou programáticas, na maioria dos casos, são frutos das ações das pessoas ou das prioridades dos gestores das organizações, isto é, são primariamente uma barreira atitudinal. (DIAS, CARVALHO-FREITAS; TETTE, 2018; CROCHÍK, 2011)

Por outro lado, as brincadeiras/humor com a deficiência auditiva parecem acontecer principalmente com os trabalhadores brasileiros, pois esse aspecto não foi identificado nas pesquisas estrangeiras analisadas. As brincadeiras ocorrem, muitas vezes, pela falta de conhecimento dos colegas de trabalho dos obstáculos oriundos da perda auditiva e geram nesse ambiente, uma desqualificação e exclusão desses indivíduos. Diante dessa situação, por mais que o clima seja “engraçado e descontraído”, o humor depreciativo sobre as pessoas com perda auditiva é capaz de criar e/ou reforçar os estereótipos negativos, e a norma de tolerância à discriminação acontece como uma forma de explicitar o preconceito existente naquele grupo social. (FORD; FERGUSON, 2004) Assim como expresso por Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010), o humor torna-se um método de expressão delicado, a fim de ser cômico e menos agressivo, porém, auxilia na manutenção da discriminação social. Essas constatações são confirmadas por essa pesquisa, pois vê-se que essas atitudes não promovem a compreensão da mensagem e muito menos uma inclusão efetiva no ambiente de trabalho e desperta sentimentos de vergonha e constrangimento nas pessoas com perda auditiva ao lidar com essas situações discriminatórias.

CONCLUSÃO

O presente estudo permitiu verificar que as pessoas com perda auditiva enfrentam barreiras para se inserirem no ambiente de trabalho. Essas dificuldades se mostram em nível comunicacional – no entendimento da fala – e atitudinal – nas estereotípias e exclusões. Buscando contornar esses fenômenos, essas pessoas tendem a se esforçar para escutar e se inserirem ao meio, no entanto desistem quando as dificuldades são grandes ou insuperáveis. Esses empecilhos provocam sentimentos de raiva, estresse e exclusão, impedindo gradualmente o sentimento de pertencimento ao grupo de trabalho.

Os resultados dessa pesquisa estão em consonância com as pesquisas estrangeiras, mostrando que as dificuldades, estratégias para driblar ou diminuir as barreiras e as implicações subjetivas são bem semelhantes, o que indica que a perda auditiva, independente do contexto, traz consequências para quem a possui, principalmente em situações de trabalho.

Além disso, foi identificado que, apesar das diferenças no grau da perda auditiva – leve, moderado ou moderadamente severo –, os desafios são bastante parecidos. Esse achado mostra que apesar de perdas auditivas leves e moderadas não serem consideradas deficiências, são necessárias regulamentações da nova Lei Brasileira de Inclusão para serem feitas avaliações biopsicossociais que possam levar em consideração essas pessoas no processo de inclusão no trabalho. Esses resultados contribuem para a constatação de que existe uma lacuna no conhecimento sobre as implicações psicossociais da perda auditiva e de seus reflexos na inclusão no trabalho. Outras pesquisas serão necessárias para identificar impactos dessas perdas na gestão dessas pessoas, nas possibilidades de progressão na carreira, em processos de adoecimento, dentre outros.

Como desdobramento prático, os resultados da presente pesquisa indicam a necessidade de realização de sensibilizações em todo o mercado de trabalho, buscando informar aos trabalhadores brasileiros sobre os desafios e impactos da perda auditiva, de modo que as pessoas com essa deficiência possam exercer suas potencialidades e talentos em igualdade de oportunidades como as demais pessoas a sua volta. Dentro de cada organização com pessoas com perda auditiva, é necessário: promover a conscientização dos colegas de trabalho sobre os

desafios oriundos da perda auditiva, de modo que possa facilitar a adesão de uma fala clara, precisa e direta facilitando uma boa leitura labial; adaptando aparelhos eletrônicos, como telefones e interfones; fazendo a intermediação da comunicação através de mensagens escritas; a inclusão de legenda em vídeos institucionais e aqueles utilizados em treinamentos; promovendo o incentivo do uso do microfone em reuniões grupais; e, principalmente, valorizando a paciência e compreensão dos colegas de trabalho quanto à dificuldade de ouvir dessas pessoas em situações informais e barulhentas. Esse apoio mostra-se relevante para diminuir as barreiras enfrentadas por essas pessoas. A percepção das pessoas com perda auditiva sobre as suas barreiras é minimizada quando encontram pessoas com atitudes favoráveis em relação às suas dificuldades.

Também a pesquisa indica que é necessária uma atitude da própria pessoa com perda auditiva frente à sua situação. Divulgar a perda auditiva, dizer ao outro como falar, notificar às instâncias superiores de trabalho sobre suas dificuldades, são estratégias que podem facilitar o processo de inclusão dessas pessoas no ambiente laboral. Além disso, é necessário incluir na formação profissional de administradores, psicólogos, médicos, fonoaudiólogos e assistentes sociais, principalmente, conteúdos que versam sobre as pesquisas produzidas sobre as dificuldades das pessoas com perda auditiva no mundo do trabalho, para que esses profissionais possam construir suas ações levando-se em conta as necessidades dessas pessoas.

Outras pesquisas mais amplas, com enfoques quantitativos, necessitam ser conduzidas para verificar quais demandas são mais prevalentes nessa população e possíveis correlações com escolaridade, uso de aparelho auditivo, tipo de organização de trabalho, dentre outras. É importante sublinhar que a principal limitação da presente investigação se deve ao número de participantes e sua concentração regional.

REFERÊNCIAS

AMERICAN SPEECH-LANGUAGE-HEARING ASSOCIATION. Effects of hearing loss on development. *American Speech-Language-Hearing Association*, Washington, D.

C., 2019. Disponível em: <https://www.asha.org/public/hearing/Effects-of-Hearing-Loss-on-Development>. Acesso em: 11 mar. 2019.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARKER, A. B.; LEIGHTON, P.; FERGUSON, M. A. Coping together with hearing loss: a qualitative meta-synthesis of the psychosocial experiences of people with hearing loss and their communication partners. *International Journal of Audiology*, Abingdon, v. 56, n. 5, p. 297-305, 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/313567696_Coping_together_with_hearing_loss_a_qualitative_metasyntesis_of_the_psychosocial_experiences_of_people_with_hearing_loss_and_their_communication_partner. Acesso em: 19 mar. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE FONOAUDIOLOGIA. Guia de orientações na avaliação audiológica básica. *Conselho Federal de Fonoaudiologia*, Brasília, DF, 2017. Disponível em: <http://www.fonoaudiologia.org.br/cffa/wp-content/uploads/2013/07/Manual-de-Audiologia.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2019.

CROCHÍK, J. L. Preconceito e inclusão. *WebMosaica*, Porto Alegre, v. 3, n. 1, p. 32-42, 2011. Disponível em: <http://www.seer.ufrgs.br/webmosaica/article/view/22359/12982>. Acesso em: 9 abr. 2019.

DAWES, P.; EMSLEY, R.; CRUICKSHANKS, K. J. *et al.* Hearing loss and cognition: the role of hearing aids, social isolation and depression. *PLOS ONE*, San Francisco, v. 10, n. 3, 2015. Disponível em: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0119616>. Acesso em: 9 abr. 2019.

DIAS, G. N.; CARVALHO-FREITAS, M. N.; TETTE, R. P. G. Evidências de validade do inventário de percepção de barreiras atitudinais no trabalho por pessoas com deficiência. *Estudos de Psicologia*, Campinas, v. 23, n. 3, p. 248-258, 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2018000300005. Acesso em: 15 mar. 2019.

FERDMAN, B. M.; BARRERA, V.; ALLEN, A. *et al.* Inclusive behaviors and the experience of inclusion. In: SYMPOSIUM PRESENTED AT THE ANNUAL MEETING OF THE ACADEMY OF MANAGEMENT, 6., 2009, Chicago. *Anais* [...]. Chicago: Symposium presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, 2009.

FORD, T. E.; FERGUSON, M. A. Social consequences of disparagement humor: a prejudiced norm theory. *Personality and Social Psychology Review*, Mahwah, v. 8, p. 79-94, 2004. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15121541>. Acesso em: 26 abr. 2019.

GLICK, H. A.; SHARMA, A. Cortical neuroplasticity and cognitive function in early-stage, mild-moderate hearing loss: evidence of neurocognitive benefit from hearing aid use. *Frontiers in Neuroscience*, [s. l.], v. 14, p. 1-22, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fnins.2020.00093>. Acesso em: 13 mar. 2019.

HOGAN, A.; REYNOLDS, K. J.; BYRNE, D. Identity, social position, well-being, and health: insights from australians living with hearing loss. *When Culture Impacts Health*, San Diego, p. 95-104, 2013. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780124159211000099>. Acesso em: 10 abr. 2019.

HONNETH, A. *Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais*. São Paulo: Editora 34, 2003.

IBGE. *Censo demográfico 2010*. Brasília, DF: IBGE, 2010. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf. Acesso em: 11 fev. 2019.

IRIGARAY, H. A. R.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 14, n. 5, p. 890-906, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n5/v14n5a08.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2019.

JANSEN, W. S.; OTTEN, S.; VAN DER ZEE, K. I. *et al.* Inclusion: conceptualization and measurement. *European Journal of Social Psychology*, New York, v. 44, n. 3, p. 370-385, 2014. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/260801523_Inclusion_Conceptualization_and_measurement. Acesso em: 7 mar. 2019.

JENNINGS, M. B.; SHAW, L. Impact of hearing loss in the workplace: raising questions about partnerships with professionals. *Work*, Reading, v. 30, n. 3, p. 289-295, 2008. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18525152>. Acesso em: 25 mar. 2019.

LIMA, I. I.; AIELLO, C. P.; FERRARI, D. V. Correlações audiométricas do questionário de handicap auditivo para adultos. *Revista CEFAC*, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 496-503, 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-18462011000300013. Acesso em: 10 abr. 2019.

LUNNER, T. Cognitive function in relation to hearing aid use. *International Journal of Audiology*, Abingdon, v. 42, n. 1, p. 49-58, 2003. Disponível em: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12918610>. Acesso em: 21 fev. 2019.

MINAYO, M. C. S. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. *Revista Pesquisa Qualitativa*, São Carlos, v. 5, n. 7, p. 1-12, 2017. Disponível em: <https://editora.sepq.org.br/index.php/rpq/article/view/82/59>. Acesso em: 2 maio 2019.

MOR BARAK, M. E. Beyond affirmative action: toward a model of diversity and organizational inclusion. *Administration in Social Work*, New York, v. 23, p. 47-68, 1999.

OTTEN, S.; SCHAAF SMA, J.; JANSEN, W. S. Inclusion as a pathway to peace: behavioral processes and systems of peace. In: PETERS, V. B. A. (ed.). *Peace ethnology: behavioral processes and systems of peace*. New York: John Wiley, 2018. p. 35-52.

PIGATTO, C. S.; KLEIN, E. T.; WISNESKY, R. R. *Orientação profissional no contexto da deficiência auditiva*. Curitiba: Juruá, 2000.

REED, H. *The psychosocial effects of hearing loss on adults*. 626. ed. Akron: Honors Research Projects, 2018. Disponível em: http://ideaexchange.uakron.edu/honors_research_projects/626. Acesso em: 1 março 2019.

SANTOS, J. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Processos psicossociais da aquisição de uma deficiência. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, DF, v. 39, p. 1-16, 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141498932019000100131&lang=pt. Acesso em: 3 jan. 2019.

SASSAKI, R. K. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SHAW, L.; TETLAFF, B.; JENNINGS, M. B. *et al.* The standpoint of persons with hearing loss on work disparities and workplace accommodations. *Work*, Reading, v. 46, n. 2, p. 193-204, 2013. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24004807>. Acesso em: 15 jan. 2019.

SOUTHALL, K.; JENNINGS, M. B.; GAGNÉ, J. P. Factors that influence disclosure of hearing loss in the workplace. *International Journal of Audiology*, Abingdon, v. 50, n. 10, p. 699-707, 2011. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/51543560_Factors_that_influence_disclosure_of_hearing_loss_in_the_workplace. Acesso em: 15 abr. 2019.

SUMAN, P.; BLASCA, W. Q.; FERRARI, D. V. Avaliação subjetiva da expectativa quanto ao uso do aparelho de amplificação sonora individual: correlação com aspectos auditivos, sociais e econômicos. *Distúrbios da Comunicação*, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 107-114, 2008. Disponível em: <http://revistas.pucsp.br/index.php/dic/article/view/6674>. Acesso em: 15 fev. 2019.

TABAQUIM, M. L. M.; NARDI, C. G. A.; FERRARI, J. B. *et al.* Avaliação do desenvolvimento cognitivo e afetivo-social de crianças com perda auditiva. *Revista CEFAC*, São Paulo, v. 15, n. 6, p. 1475-1481, 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S151618462013000600010&script=sci_abstract&tlng=t. Acesso em: 7 jan. 2019.

TYE-MURRAY, N.; SPRY, J. L.; MAUZÉ, E. Professionals with hearing loss: maintaining that competitive edge. *Ear and Hearing*, Baltimore, v. 30, n. 4, p. 475-484, 2009. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19494776>. Acesso em: 3 mar. 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Deafness and hearing loss. Geneve: WHO, 2018. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/deafness-and-hearing-loss>. Acesso em: 19 dez. 2018.

SOBRE OS AUTORES

Adriano de Lemos Alves Peixoto

Administrador e psicólogo, mestre em Administração pela Universidade Federal da Bahia (UFBA) e PhD em Psicologia pelo Institute of Work Psychology da Universidade de Sheffield (Inglaterra). Professor permanente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFBA.

Álvaro Roberto Crespo Merlo

Médico, professor titular da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), atua na Faculdade de Medicina, no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da UFRGS e é professor médico-assistente do Hospital de Clínicas de Porto Alegre, no Serviço de Medicina Ocupacional/Ambulatório de Doenças do Trabalho e na Residência em Medicina do Trabalho. Líder do grupo de pesquisa Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho da UFRGS.

André de Paiva

Licenciado e mestrando em Filosofia pela Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ). Trabalha na UFSJ como servidor no Setor de Inclusão e Assuntos Comunitários, é membro da Comissão de Acessibilidade da UFSJ e do Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São João del-Rei.

Andrigo Goularte Luçardo

Advogado, especialista em Advocacia Trabalhista e Previdenciária pela Universidade Santa Cruz do Sul (Unisc) e Escola Superior da Advocacia (ESA).

Cristiane Davina Redin Freitas

Psicóloga, professora adjunta do Departamento de Ciências da Saúde e do Mestrado Profissional em Psicologia da Universidade Santa Cruz do Sul (Unisc). É editora da *PSI Unisc*, revista do Mestrado Profissional em Psicologia. Especialista em Psicologia Clínica de Técnicas Integradas pelo Instituto Fernando Pessoa. Mestre em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS). Doutora em Psicologia Social pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Daiane Rose Cunha Bentivi

Psicóloga Organizacional e do Trabalho, com mestrado em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), doutorado em Sociologia pela Universidade do Porto, Portugal, e pós-doutorado no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Vice-presidente da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) na Gestão 2020-2022. Participa do Grupo de Trabalho de Psicologia Organizacional e do Trabalho (GTPOT) da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia (ANPEPP).

Eduardo Mendes Martins da Costa

Psicólogo e mestre em Psicologia pela Universidade Federal de São João del-Rei, pesquisador integrante do Núcleo de Pesquisa em Acessibilidade, Diversidade e Trabalho (NACE). Atua nas áreas da Psicologia Social e Clínica.

Edward Goulart Junior

Doutor em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas). Docente e supervisor de Estágios no curso de Psicologia, da Faculdade de Ciências (FC) da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp). Coordena o Laboratório de Psicologia Organizacional e do Trabalho (LaborPOT). É membro do Grupo de Pesquisa Psicologia Organizacional e do Trabalho da Unesp, linha de pesquisa: “Indivíduo, contextos, processos e intervenções organizacionais”.

Karine Vanessa Perez

Psicóloga, professora adjunta do Departamento de Ciências da Saúde e do Mestrado Profissional em Psicologia. Integrante do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGPSI) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Doutora em Psicologia Social e Institucional pela UFRGS. Estágio sanduíche na Université Catholique de Louvain-la Neuve (UCL), pós-doutorado (em andamento) na Université du Québec à Montréal (UQAM).

Liane Mahlmann Kipper

Licenciada em Física, professora titular do Departamento de Ciências, Humanidades e Educação e dos Programas de Pós-Graduação em Sistemas e Processos Industriais (PPGSPI), em Tecnologia Ambiental (PPGTA) e Psicologia (PPGPSI) da Universidade de Santa Cruz do Sul (Unisc). Atua na extensão da área tecnológica e educacional e na coordenação do Laboratório Interativo de Criatividade do Parque Científico e Tecnológico Regional da UNISC (TecnoUnisc). Doutora em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Bolsista de Produtividade em Pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) – Nível 2.

Lucia Pereira Leite

Livre-docente em Psicologia da Educação, professora associada do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-graduação em Psicologia do Desenvolvimento e da Aprendizagem, da Faculdade de Ciências (FC) da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp). Bolsista Produtividade do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

Marcus Vinicius Castro Witczak

Psicólogo, professor adjunto do Departamento de Ciências da Saúde e do Mestrado Profissional em Psicologia, pesquisador no Laboratório Interativo de Criatividade e extensionista no Serviço de Reabilitação Física, todos na Universidade de Santa Cruz do Sul (Unisc). Mestre em Psicologia Social e Institucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Doutor em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS).

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas

Psicóloga doutora em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Pós-doutorado em Psicologia pela University of Greenwich, Inglaterra. Professora do Departamento e da Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei. Pesquisadora produtividade do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Coordenadora do Núcleo de Pesquisa em Acessibilidade, Diversidade e Trabalho (NACE). Presidente da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) na Gestão 2020-2022. Participa do Grupo de Trabalho de Psicologia Organizacional e do Trabalho (GTPOT) da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia (ANPEPP).

Marianne Ramos Feijó

Doutora em Psicologia Clínica pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e pós-doutora em Psicobiologia pela Universidade Federal de São Paulo (Unifesp). Docente e supervisora de Estágios no curso de Psicologia, da Faculdade de Ciências (FC) da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp). Docente e Orientadora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e da Aprendizagem da FC da Unesp. É membro pesquisador do grupo de pesquisa da Unesp Psicologia Organizacional e do Trabalho, linha de pesquisa: “Indivíduo, contextos, processos e intervenções organizacionais”.

Mário Lázaro Camargo

Doutor em Psicologia pela Universidade de São Paulo (USP), docente do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e da Aprendizagem, da Faculdade de Ciências (FC) da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp). É membro do grupo de pesquisa Psicologia Organizacional e do Trabalho, da Unesp, linha de pesquisa: “Indivíduo, contextos, processos e intervenções organizacionais” e membro do Laboratório de Psicologia Organizacional e do Trabalho (LaborPOT).

Maristela Ferro Nepomuceno

Graduação e mestrado em Psicologia pela Universidade Federal de São João del-rei (UFSJ), doutorado na Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Pós-doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSJ. Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa em Acessibilidade, Diversidade e Trabalho (NACE).

Mauricio Antonacci Krieger

Advogado, professor assistente do Departamento de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul (Unisc), mestre em Direito pela Pontifícia Universidade

Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo Instituto de Desenvolvimento Cultural (IDC). Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela PUC-RS.

Orisvaldo Antônio da Silva

Mestre em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGPSI) da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ), graduado em Administração e especialista em Gestão Empresarial pelo Centro Universitário de Patos de Minas (Unipam). Técnico-administrativo em educação lotado no Setor de Inclusão e Assuntos Comunitários da UFSJ. Pesquisador do Núcleo de Pesquisa em Acessibilidade, Diversidade e Trabalho (NACE).

Pedrinho Arcides Guareschi

Formado em Filosofia, Teologia e Letras, professor convidado do Quadro Permanente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional (PPGPSI) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Pós-graduado em Sociologia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Mestrado em Psicologia Social pela Marquette University, Milwaukee, USA. Doutorado (PhD) em Psicologia Social e Comunicação na University of Wisconsin at Madison, USA. Pós-doutorados: University of Wisconsin at Madison (1990), University of Cambridge (2000/01), Università degli Studi La Sapienza em Roma, Itália (2013/14), Universidade La Habana, Cuba (2019). Sacerdote redentorista, com trabalhos pastorais nas periferias de Porto Alegre (RS).

Raissa Pedrosa Gomes Tette

Psicóloga, mestre e doutoranda em Psicologia pela Universidade Federal de São João Del-Rei (UFSJ). Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa em Acessibilidade, Diversidade e Trabalho (NACE). Professora substituta do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, *campus* São João del Rei, na área de Psicologia do Trabalho.

Roberta Louzada Salvatori

Psicóloga, consultora organizacional com ênfase em avaliação psicológica e desenvolvimento humano, psicóloga clínica atuando com orientação vocacional e psicodiagnóstico. Corresponsável pelo questionário de seleção de pessoas com deficiência do Programa Incluir da Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul (FIERGS). Mestre em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS). Especialista em Psicologia Organizacional pelo Centro Universitário da Faculdade de Desenvolvimento do Rio Grande do Sul (FADERGS).

Sérgio Sampaio Bezerra

Cientista Social, graduado em Ciências Econômicas pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), mestre em Administração pela Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas (Ebape) da Fundação Getúlio Vargas (FGV) e doutor em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG). Autor dos livros: *O sentir do trabalho para pessoa com deficiência intelectual*, publicado pela Editora Fino Traço, 2017; e *Gestão de pessoas com deficiência intelectual no mercado formal de trabalho*, da Editora Fino Traço, 2018. Atualmente, é superintendente do Instituto de Ensino e Pesquisa Darci Barbosa (IEP) da Federação das APAES do estado de Minas Gerais.

Vanessa Aparecida da Silva

Psicóloga, mestre em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São João del Rei (UFSJ). Membro do Núcleo de Pesquisa em Acessibilidade, Diversidade e Trabalho (NACE). Psicóloga Hospitalar e Clínica.

Este livro foi composto na Edufba no formato 17x24cm.

As fontes usadas foram a Sina e Acumin.

A capa e o acabamento foram feitos na Gráfica 3.

O papel da capa foi Cartão Supremo 300 g/m².

300 exemplares.



MARCUS VINICIUS CASTRO WITCZAK

É psicólogo, doutor em Psicologia e professor adjunto do Departamento de Ciências da Saúde e do Programa de Pós-graduação em Psicologia – Mestrado Profissional da Universidade de Santa Cruz (Unisc). Atua como extensionista comunitário no Serviço de Reabilitação Física da Unisc e é pesquisador nos campos da Psicologia Organizacional e do Trabalho e suas interfaces nos processos de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações de trabalho, envolvendo as perspectivas da inovação, criatividade e Indústria 4.0.



ADRIANO DE LEMOS ALVES PEIXOTO

É administrador e psicólogo, PhD em Psicologia, professor adjunto do Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Pesquisador permanente do Programa de Pós-Graduação da mesma universidade. Atua no campo das Organizações e Trabalho em temáticas relacionadas à gestão das organizações e formação e atuação profissional.

Esta obra se destina àqueles que têm interesse em aprender e/ou ampliar suas perspectivas sobre os desafios enfrentados para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. É o resultado de uma conjunção de esforços de pesquisadores de diferentes áreas do conhecimento com o objetivo de suprir uma lacuna na produção científica sobre essa temática. Tal conjunção permite que outros pesquisadores, acadêmicos ou mesmo o público geral, possam ter sistematizadas em uma única obra diferentes informações, fundamentadas solidamente no campo da pesquisa acadêmica e práticas profissionais em contextos diversos.



PPGPSI
Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Universidade Federal da Bahia



UNISC
UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA



Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu
**Mestrado Profissional
em Psicologia**

ISBN 978-65-5630-191-4



9 786556 301914