

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

Ana Cristina Cypriano Pereira

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO
E O MOVIMENTO DA CULTURA ORGANIZACIONAL:
análise multifacetada de uma organização**

Porto Alegre

2011

Ana Cristina Cypriano Pereira

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO
E O MOVIMENTO DA CULTURA ORGANIZACIONAL:
análise multifacetada de uma organização**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para obtenção do título de Mestre em Educação

Orientadora:
Profa. Dra. Lílilana Maria Passerino

Linha de Pesquisa: Educação Especial e Processos Inclusivos

Porto Alegre

2011

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

P436i Pereira, Ana Cristina Cypriano

Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho e o movimento da cultura organizacional: análise multifacetada de uma organização / Ana Cristina Cypriano Pereira; orientadora: Liliana Maria Passerino. – Porto Alegre, 2011. 157 f. + Apêndices.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Faculdade de Educação. Programa de Pós-Graduação em Educação, 2011, Porto Alegre, BR-RS.

1. Portador de deficiência. 2. Inclusão social. 3. Mercado de trabalho. 4. Cultura organizacional. 5. Estigma. 6. Tecnologia. 7. Acessibilidade. I. Passerino, Liliana Maria. II. Título.

CDU – **37.035.3:376**

Ana Cristina Cypriano Pereira

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO
E O MOVIMENTO DA CULTURA ORGANIZACIONAL:
análise multifacetada de uma organização**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação

Aprovada em 28 fev. 2011.

Profa. Dra. Liliana Maria Passerino – Orientadora

Prof. Dr. Jorge Alberto da Rosa Ribeiro – UFRGS

Profa. Dra. Ana Vilma Tijiboy – UFRGS

Profa. Dra. Theresinha Guimarães Miranda – UFBA

*Dedico esta pesquisa aos trabalhadores com deficiência,
por seu exemplo e perseverança.
Ao meu marido Geraldo,
pelo seu apoio e companheirismo;
Aos meus filhos, Manoela e Matheus,
privados de minha atenção, mas não de meu amor.
E a minha mãe...
Que em cada conquista de minha vida, serena, afirmava,
sem surpresa, sua certeza no meu sucesso...
...Nestas páginas, está talvez o seu maior desafio:
o suor do trabalho misturado às lágrimas de sua ausência.*

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Joaber e Evely, *in memorian*, pelos exemplos de dedicação, integridade, caráter e amizade...

Ao meu marido Geraldo, maior incentivador para a continuidade de meus estudos, pelo amor, parceria, e principalmente pelo apoio e compreensão neste período de ausências e estudos...

Aos meus filhos, Manoela e Matheus, pelo amor incondicional, por terem suportado minhas ausências e viagens, de quem ouvi palavras carinhosas e recebi abraços saudosos que encheram meu coração nos momentos mais difíceis e cansativos desta caminhada...

A minha orientadora, Liliana Maria Passerino, mais do que mestra, fez desta jornada uma agradável experiência de aprendizado e de vida. Exemplo de ser humano, profissional competente, cuja exigência sempre carinhosa muito me fez crescer. Serei sempre grata por sua amizade e compreensão neste difícil período de minha vida, bem como pela condução presente e profunda de sua orientação...

Ao grupo de pesquisa, colegas que enriqueceram os momentos de estudo e de descontração. Novas vidas que se cruzam, cujas experiências e trocas fizeram mais agradável estes dois anos de estudo...

À Banca Examinadora, pela leitura atenta e valiosas contribuições, exemplo que a diversidade de olhares engrandece o trabalho e aprimora o mundo.

Aos funcionários da empresa, da Presidência ao chão de Fábrica, que me acolheram de forma tão gentil, cuja colaboração foi condição essencial para a realização desta pesquisa...

Aos meus amigos que me introduziram à área da inclusão, por me abrirem uma grande janela, quando uma pequena porta se fechara...

E a todos os meus grandes amigos, que ficaram com meus filhos, enxugaram minhas lágrimas, e principalmente me deram força para seguir em frente, apesar das adversidades...

...o meu sincero agradecimento.

*Somewhere over the rainbow,
Way up high
There's a land that I heard of once,
In a lullaby.
Somewhere over the rainbow,
Skies are blue.
And the dreams that you dare to dream
Really do come true*

(E.Y. Harburg)

RESUMO

Alavancado por uma nova visão sobre as pessoas com deficiência, que inclui a necessidade da autonomia e a melhoria da qualidade de vida, e uma política pública, o processo de inclusão de pessoas com deficiência na sociedade vem se tornando uma realidade, ainda que lenta. Entre os setores sociais aonde a inclusão vem se processando está o mercado de trabalho, epicentro deste estudo. Desta forma, através de uma organização de grande porte, esta pesquisa reuniu dados para um Estudo de Caso que envolveu diferentes vieses da equação que reúne mercado de trabalho e deficiência. Foi abordado, além da questão histórica que acompanha a pessoa com deficiência na sua relação com o trabalho, o estigma que estes sujeitos enfrentam em sociedade e a legislação que os cerca e protege em diferentes áreas. Além disso, a educação e o trabalho também são o foco do estudo que traça o caminho da escola ao mercado e a cultura organizacional que cinge este processo dentro das empresas. Por fim, foram abordadas a tecnologia e a acessibilidade, elementos tão presentes na sociedade da informação atual e determinantes à inclusão de pessoas com deficiência em diferentes campos, complementando as diferentes análises a que esta pesquisa se propôs. Desta maneira, através de um estudo qualitativo, precedido de uma fotografia quantitativa da instituição, procuramos responder a pergunta investigativa: *Como a cultura organizacional de uma empresa se adapta no processo de inclusão de pessoas com deficiência?* Através das perguntas intrínsecas a esta inquietação: quem são os sujeitos da organização? Que adaptações (procedurais, atitudinais, educacionais, de gestão e estratégicas) se evidenciam para efetivar o processo inclusivo? E, considerando a tecnologia em sentido amplo, que novas adaptações individuais e organizacionais surgem visando o processo de inclusão? Como consideração maior, podemos inferir que as adaptações ainda estão muito aquém do desejável, e o processo de inclusão enfrenta mais obstáculos do que os previstos inicialmente. Contudo, há sim uma lenta transformação na cultura organizacional através dos indivíduos e dos grupos que se evidenciaram na pesquisa. A tecnologia ainda é pouco utilizada, provavelmente pelo desconhecimento por parte das organizações quanto as suas potencialidades.

Palavras-chave: **Portador de deficiência. Inclusão social. Mercado de trabalho. Cultura organizacional. Estigma. Tecnologia. Acessibilidade.**

ABSTRACT

Driven by a new vision on people with disabilities that includes the need for autonomy and the improvement of the quality of life, and a public policy in which the process of including people with disabilities in the society is becoming a reality, even though it is slow. Among the factors where inclusion has been occurring, there is the labor market, which is the epicenter of this study. Thus, through a large size organization, this research gathered data from a Case Study that involved different angles of the equation regarding labor market and disability. In addition to the historical issue that follows the person with disability in his/her relation with the job, the stigma that these individuals face in the society and the law that surround and protect them in different areas were also addressed. Furthermore, education and labor are also focused by the study that outlines the way from school to market and the organizational culture that encompasses this process inside the companies. Finally, we focused the issue of technology and accessibility, which are highly visible elements in the current information society and decisive factors for the inclusion of people with disabilities in different fields, complementing the different analyses with which this research proposed to deal. Thus, through a qualitative study, preceded by a quantitative photograph of the institution, we aim to answer this investigative question: *How does the organization culture of a company adapt to in the process of including people with disabilities?* Through the questions intrinsic to that concern: who are the subjects of the organization? What adaptations (procedural, attitude-related, educational, strategic and management-related) become evident to enable the inclusive process? And, considering technology in a wide sense, what new individual and organizational adaptations are arising aimed at the inclusion process? As a major reflexion, we can infer that adaptations are still far from the desirable level, and the inclusion process faces more obstacles than those previously foreseen. However, there is a slow change in the organizational culture through the subjects and groups who became evident in the research. Furthermore, technology is not widely used, probably due to the lack of knowledge on the part of the organizations regarding its potentials.

Keywords: **Disabilities. Social inclusion. Labor market. Organizational culture. Stigma. Technology. Accessibility.**

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADA - *American with Disabilities Act*

APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

BPC – Benefício da Prestação Continuada

BPC/LOAS - Benefício da Prestação Continuada da Assistência Social

CAT – Comitê de Ajudas Técnicas

CORDE - Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

DDA - *Disability Discrimination*

FNAS – Fundo Nacional de Assistência Social

IBC – Instituto Benjamim Constant

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia

IDH – Índice de Desenvolvimento Humano

INES - Instituto Nacional de Educação para Surdos

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação

MDS – Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NAPNE – Núcleo de Apoio às Pessoas com Necessidades Educacionais Especiais

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

PNE – Pessoa com Necessidades Especiais

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

PPD – Pessoa Portadora de Deficiência

RAIS - Relação Anual das Informações Sociais

SEDH - Secretaria Especial dos Direitos Humanos

TA – Tecnologia Assistiva

TECNEP – Programa de Educação, Tecnologia e Profissionalização para Alunos com Necessidades Educacionais Especiais.

UNESCO – Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - A cultura organizacional em Níveis proposta por Tomei (2008).....	76
Figura 2 – Distribuição dos Tipos de Deficiência presentes na Empresa (em %)	98
Figura 3: População Brasileira por tipo de deficiência (em %).	99
Figura 4 - Comparação entre os Tipos de Deficiência presentes na Empresa e População Brasileira (em %).....	101
Figura 5 - Escolaridade dos Funcionários Deficientes na Empresa (em %).....	102
Figura 6 - Distribuição das Idades dos Funcionários Deficientes na Empresa (em %)	104
Figura 7 - Distribuição Salarial dos Funcionários Deficientes na Empresa por salário mínimo (em %)	105
Figura 8 - Comparação entre a Distribuição Salarial dos Funcionários Deficientes na Empresa por salário mínimo e o Rendimento Médio Mensal da População acima de 10 anos com carteira assinada (em %).....	109
Figura 9 – Número de Benefícios da Prestação Continuada concedidos a PPDs – 1996 a 2001	110

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadro 1 - Panorama Internacional sobre a Legislação de proteção ao Deficiente..	55
Tabela 1 - Distribuição da Escolaridade por Tipo de Deficiência em (%).....	103
Tabela 2 – Ocupação dos Funcionários com Deficiência (em %)	110

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA.....	13
2 ASPECTOS HISTÓRICOS, LEGAIS E REPRESENTATIVOS DA INCLUSÃO: DIVERSAS FACES DA MESMA REALIDADE	27
2.1 ESTIGMA, REPRESENTAÇÃO DA DEFICIÊNCIA E POSIÇÃO SOCIAL	39
2.3 LEGISLAÇÃO E DEFICIÊNCIA.....	48
3 EDUCAÇÃO, TRABALHO E CULTURA ORGANIZACIONAL	60
3.1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: DA ESCOLA AO MERCADO	60
3.2 CULTURA ORGANIZACIONAL	72
4 TECNOLOGIA E ACESSIBILIDADE	78
4.1 A QUESTÃO DA ACESSIBILIDADE	80
4.2 A QUESTÃO DA TECNOLOGIA ASSISTIVA.....	84
5 METODOLOGIA	88
6 ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	96
6.1 OS DEFICIENTES NA ORGANIZAÇÃO	97
6.2 AS ADAPTAÇÕES EVIDENCIADAS NA ORGANIZAÇÃO PARA O PROCESSO INCLUSIVO: ESTRATÉGICAS, DE GESTÃO, PROCEDURAIS, EDUCACIONAIS E ATITUDINAIS.	112
6.3 A TECNOLOGIA E A ACESSIBILIDADE NO PROCESSO DE INCLUSÃO.....	122
7 DESDOBRAMENTOS DA PESQUISA E CONSIDERAÇÕES FINAIS	131
7.1 DESDOBRAMENTOS DA PESQUISA.....	132
7.2 CONSIDERAÇÕES FINAIS	141
REFERÊNCIAS	143
APÊNDICES	157
APÊNDICE A – Termo de Cooperação para a Pesquisa	158
APÊNDICE B – Termo de Consentimento Informado	160

1 INTRODUÇÃO

Com a finalidade de se aprofundar no tema da inclusão de deficientes¹ no mercado de trabalho, o presente trabalho se estrutura com as informações relevantes para a análise desta situação no contexto de uma grande organização, considerando a sua cultura organizacional.

Esta dissertação baseia-se, então, na necessidade de discutir os aspectos mais relevantes deste cenário, que envolve deficiência, legislação, estigma e preconceito, escolarização e mercado do trabalho.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

O direito à cidadania, à igualdade e à dignidade são valores há muito tempo propagados no contexto da história da humanidade. As maiorias, ainda que conduzidas com legitimidade no desenrolar da história, nem sempre salvaguardaram o respeito e as peculiaridades das minorias (BRASIL, 2009). “Eis aí o fundamento primeiro das políticas em favor de quaisquer minorias” (BRASIL, 2009, p. 11).

Para o Ministério do Trabalho (BRASIL, 2009), no que se refere às pessoas com deficiência, as políticas públicas estão superando o viés assistencialista e excludente para possibilitar-lhes a inclusão efetiva.

O direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar é a mola-mestra da inclusão de qualquer cidadão e, para que se concretize em face das pessoas com deficiência, há que se exigir do Estado a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, Constituição Federal), por meio da implantação de políticas públicas compensatórias e eficazes (BRASIL, 2009, p. 11).

¹ O termo “deficiente” é empregado neste trabalho como critério de adequação à Lei nº 10.690, de 16 de junho de 2003 e ao Decreto nº 5.296 de 2004, que definem os sujeitos para fins de enquadramento na Lei de Cotas e demais preceitos correlatos. Esse termo faz parte do texto aprovado pela Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidades das Pessoas com Deficiência, aprovado pela Assembleia Geral da ONU, em 2006 e ratificado no Brasil em julho de 2008. Também será utilizado o termo “pessoas com deficiência”.

No entanto, esta “superação do assistencialismo” mencionada pelo Ministério do Trabalho não é consenso entre as pessoas com deficiência. A exemplo disso, o manifesto contra o Estatuto da Pessoa com Deficiência², subscrito por entidades vinculadas a este tema³, contesta os programas, serviços, atividades e benefícios previstos no documento, e argumenta: “muitos deles ainda concebidos através de uma visão assistencialista e paternalista e por vezes até autoritária em relação às pessoas com deficiência”⁴.

Segundo o mesmo manifesto, as pessoas com deficiência clamam pela participação igualitária em sociedade, com os mesmos direitos e obrigações, incluídas nos serviços oferecidos à população cujas especificidades somente serão necessárias quando as condições de uma determinada deficiência assim exigirem.

Neste viés defrontamo-nos com os conceitos da inclusão aqui referidos. Segundo Mitler (2003), a inclusão, enquanto antítese da exclusão, é um movimento que resiste na sua necessidade de afirmação, isto é, a pauta da inclusão se mantém viva enquanto houver “excluídos”, e, portanto, trata-se de um movimento de caráter universal e sem fim.

Mitler (2003) afirma que a inclusão é um movimento baseado em um sistema de valores que faz com que todos sintam-se bem-vindos, celebrando a diversidade – seja esta diversidade de gênero, nacionalidade, raça, linguagem de origem, nível

² O Estatuto da Pessoa com Deficiência tramita na Câmara Federal sob o nº PL 3638/00, há quase dez anos.

³ As entidades que subscrevem o manifesto são: CVI Brasil, Centro de Vida Independente Araci Nallin, Associação dos Amigos Metroviários dos Excepcionais – AME, Rede Atitude, Amankay - Instituto de Estudos e Pesquisas, Mais Diferenças, 3IN, Conselho Estadual para Assuntos da Pessoa com Deficiência de São Paulo, Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência de São Paulo, Bengala Legal, CVI Campinas, Grupo Síndrome de Down, FoPEI - Fórum Permanente de Educação Inclusiva, CEMUPI - Centro Multidisciplinar de Estudos Pró Inclusão - Belas Artes - São Paulo, Instituto MetaSocial, Inclusive - Agência para Promoção da Inclusão, IIDI - Instituto Interamericano sobre Deficiência e Desenvolvimento Inclusivo, CVI Resende, CVI Niterói, CVI Belo Horizonte, Claudio Vereza - Deputado Estadual/ES - Presidente da Comissão de Cultura da Ass.Legislativa/ES, CVI Rio, Como Ir, Centro de Estudos Inclusivos da Universidade Federal de Pernambuco, União das Pessoas com Deficiência de Ribeirão Preto – UNIPED, Associação dos Amigos dos Deficientes Físicos de Ribeirão Preto – AADEF, União dos Deficientes de Araracuara – UDEFA, Irmandade das Pessoas com Deficiência, Associação Civil Espaço XXI – Campinas, Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência – IBDD, Associação dos Paraplégicos de Uberlândia – APARU, Núcleo de Ações para a Cidadania na Diversidade – LACE, Núcleo de Acessibilidade e Inclusão Sensibiliza UFF - Universidade Federal Fluminense, Instituto dos Advogados de Minas Gerais - Seção Uberlândia – IAMG, Conselho Municipal dos Deficientes de Salto - SP.

⁴ Disponível em <http://www.bengalalegal.com/manifesto.php>, acesso em 5 de novembro de 2010.

social, educacional ou deficiência. Desta forma um dos aspectos da inclusão contemplado neste estudo refere-se à educação.

No quesito educação tal movimento denominou-se educação inclusiva ou inclusão escolar. No que se refere à inclusão escolar, Beyer (2006) afirma que no Brasil os projetos de integração surgiram de forma mais significativa na década de 90 do século passado, em grande medida como resultado de pressões paradigmáticas desenvolvidas em outros países. O autor acrescenta que desta situação culminaram várias medidas em relação à condução de políticas educacionais, com destaque à Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394, de 1996, que “sinaliza como espaço preferencial do atendimento educacional dos alunos com necessidades especiais as escolas de ensino comum”, e à Resolução nº 2 de 2001 do Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Básica, que “instituiu as diretrizes para a educação especial na educação básica” (BEYER, 2006, p. 7).

Contudo, é pensamento de alguns autores, a exemplo de Silva (2003b, p. 86), que

a Política Nacional de Educação Especial aponta para uma política de inclusão social, entendida como uma ação de governo no âmbito público, porém, instituições, organizações ou entidades filantrópicas continuam a representar o pensamento e, talvez, o grande corpo de ações concretas, acerca da educação especial.

A despeito destas contrariedades, Silva (2003b) salienta que as políticas públicas não atendem exclusivamente as resoluções administrativas, mas são essenciais para a legitimação de um *discurso educador*. “Neste sentido, o projeto político da educação especial tem um papel preponderante na construção de novos mecanismos culturais que possam de fato discutir as diferenças e os preconceitos” (SILVA, 2003b, p. 96).

Alavancado por uma nova visão acerca do indivíduo deficiente e uma legislação mais atuante (a exemplo da Lei 7.853/89, que se refere à adaptação e às condições de realização de provas vestibulares aos deficientes, e do Decreto

5.296/04, que determina as diretrizes da acessibilidade universal⁵ das pessoas com deficiência), estas pessoas chegaram à Universidade. Embora Rosseto (2009) afirme que ainda é muito recente a discussão sobre inclusão no ensino superior, ela mesma em sua pesquisa aponta para a importância deste movimento para a realidade da inclusão no país.

Nesse sentido, a inclusão de pessoas com deficiência em cursos presenciais de graduação aumentou 425% nos últimos nove anos no Brasil. Segundo os dados do Censo da Educação Superior em 2008 (INEP, 2008), o Brasil atingiu o número de 11.412 deficientes matriculados em universidades e faculdades. No entanto, este número representa somente 0,22% dos mais de 5 milhões de universitários. Não há, porém, números exatos sobre quantos estão cursando ou já concluíram o ensino médio e, por consequência, estariam aptos a candidatar-se a uma vaga na universidade, tampouco há dados de quantos permanecem até se formar.

O aumento de pessoas com deficiência no ensino superior, aparentemente, estaria relacionado com as novas políticas de inclusão e com uma maior conscientização promovida por movimentos sociais e organizações não governamentais. Apesar deste crescimento, o número ainda é muito baixo se comparado à totalidade do universo em estudo. Esta limitação, no entender de Schwartzman (2008), está relacionada com o nível de educação anterior à educação superior:

A principal limitação ao acesso ao ensino superior hoje não é a falta de vagas, nem a falta de dinheiro, e muito menos algum tipo de discriminação social que possa haver nos sistemas de seleção. O grande funil é o ensino médio, que ainda não forma pessoas em quantidade suficiente para alimentar a expansão que o ensino superior vem tendo (SCHWARTZMAN, 2008, p. 26).

⁵ Para Conforto e Santarosa (2002) a acessibilidade envolve diferentes áreas: a acessibilidade ao computador (que envolve programas de acesso para uso genérico), a acessibilidade ao navegador (que podem tanto ser genéricos como específicos para a necessidade de cada usuário) e a acessibilidade ao planejamento de páginas web (que envolve várias dimensões como conteúdo e estrutura e formato do texto). Acessibilidade é a representação do direito de não só acessar a rede de informações, mas também de eliminar as barreiras arquitetônicas, da disponibilidade de comunicação, do acesso físico, de equipamentos e programas adequados, de conteúdo e apresentação da informação em formatos alternativos. Acessibilidade Brasil, disponível em <http://www.acesobrasil.org.br/>. Acesso em 22 de fevereiro de 2002.

De fato, o grande “funil” do ensino médio parece ser o desafio atual na inclusão educacional de pessoas com deficiência, superar esta etapa é essencial para que a inclusão no Ensino Superior ocorra em ritmo mais acelerado do que vem se verificando. Miranda (2007, p. 120) complementa:

A inclusão da pessoa com deficiência no ensino superior vem ocorrendo gradativamente. Isso decorre dentre outros fatores, pela pequena parcela da população ter acesso à educação básica e aos serviços de reabilitação o que indica sua exclusão dos direitos sociais básicos. Associado à isso, é possível afirmar que as restrições de acesso e progressão dessas pessoas na educação superior estão relacionadas às condições socioeconômicas e à própria história de exclusão, peculiar à educação superior no país, com forte tendência à privatização, ao elitismo, como também ao mito de incapacidade creditado à pessoa com deficiência.

A despeito destas observações, não pretendemos traçar aqui quadros pessimistas tampouco mascarar problemas ainda existentes nos campos adjacentes da inclusão. De fato, as adversidades ainda existem, ainda que muito já se tenha evoluído em se tratando de inclusão. Aparentemente tal situação representa um dos problemas para a inserção do deficiente no mercado de trabalho, mas, ao certo, podemos afirmar, tão somente, que mudanças estruturais na sociedade têm se apresentado como sujeitos da transformação na direção de superar o paradigma da exclusão. Marques e Marques (2005, p. 247) observam “um deslocamento de sentido na direção da superação desse modelo excludente de sociedade por um novo modelo fundado no reconhecimento e no respeito à diferença.”

Conquanto o mercado de trabalho brasileiro nem sempre exija qualificação profissional, há uma mudança de tendência que pode ser observada, pois, se no passado a experiência era o principal fator através do qual se obtinha a ascensão profissional, nos dias atuais é necessário aliar formação e experiência. Para Alves e Soares (1996, p. 7),

a oferta de empregos mudou de qualidade. Pelo menos nos setores mais modernos e dinâmicos, exige-se agora que o trabalhador tenha determinadas habilidades que somente a educação de caráter geral é capaz de preencher.

Além disso, acrescentam Nascimento e Miranda (2008, p.1):

O mundo moderno exige maior escolaridade, qualificação, conhecimentos atualizados e o aprendizado das novas tecnologias, contudo a inserção no mercado de trabalho está cada dia mais difícil, não somente pelas novas exigências do mundo do trabalho, como também pelo aumento do desemprego, entre os mais velhos, os menos qualificados, as camadas mais jovens, principalmente os jovens que não tiveram o primeiro emprego, decorrente segundo Bruno (1996), da formação precária ou inadequada.

Assim, surge neste contexto a importância da educação na determinação do diferencial de rendimento, somada ao papel da modernização produtiva no aumento da demanda por mão-de-obra qualificada, que tem sido objeto de estudos recentes sobre o mercado de trabalho brasileiro (ALVES; SOARES, 1996). Em concordância com tais afirmativas acerca da contratação de pessoas com deficiência na cidade de Curitiba, em relato de pesquisa, Araujo e Schmidt (2006) observaram que 43% das empresas exigiam, no mínimo, Ensino Fundamental completo dos candidatos, e 33% exigiam Ensino Médio (completo ou em curso). Tanaka e Manzini (2005) também verificaram a escolaridade mínima e a qualificação como requisito à contratação dos deficientes.

Como fator complicador neste quadro que relaciona educação, emprego e deficiência está o Benefício da Prestação Continuada (BPC)⁶. Tal benefício, ainda que se firme como um direito social, que pretende promover a autonomia, inclusão e participação efetiva das pessoas com deficiência na sociedade, tem sido criticado pelas empresas por desestimular o trabalho entre os seus beneficiários. Mesmo que esta crítica seja recorrente, não há estudos que a comprovem, conforme afirmam Medeiros, Britto e Soares (2007, p. 17):

⁶ O Benefício da Prestação Continuada (BPC) é um direito garantido pela Constituição Federal de 1988 e consiste no pagamento de um salário mínimo mensal a pessoas com 65 anos de idade ou mais e a pessoas com deficiência incapacitante para a vida independente e para o trabalho. Em ambos os casos a renda *per capita* familiar deve ser inferior a ¼ do salário mínimo. O BPC encontra amparo legal na Lei 10.741, de 1º de outubro de 2003, que institui o Estatuto do Idoso. O benefício é gerido pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), a quem compete sua gestão, acompanhamento e avaliação. Ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), compete a sua operacionalização. Os recursos para custeio do BPC provêm do Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS). Em 2008, mais de 1,4 milhão de benefícios foram destinados as pessoas com deficiência. Informações disponíveis em <http://www.mds.gov.br/programas/rede-suas/protacao-social-basica/beneficio-de-prestacao-continuada-bpc>. Acesso em 2 de março de 2010.

[...] essa é uma crítica de caráter ainda especulativo. Não existe, no Brasil, nenhum estudo rigoroso e abrangente sobre as motivações da contribuição para o sistema previdenciário, bem como não há evidências que comprovem que a expectativa de recebimento do BPC está relacionada a um comportamento imprevidente ou evasivo de potenciais contribuintes da seguridade social. Além disso, o impacto pode existir, mas ser irrelevante para o sistema previdenciário como um todo. A validade da crítica depende, portanto, de que o comportamento imprevidente, além de existir, seja de boa magnitude.

Contudo, a relação da escolaridade e qualificação das pessoas com deficiência com a remuneração recebida por estes indivíduos pode, sim, nos conduzir a uma reflexão sobre estes fatores como problematizadores quando os deficientes são atendidos pelo BPC. Nossa interpretação é que possa haver uma relação entre fatores tais como a baixa qualificação dos sujeitos, a baixa remuneração das vagas ofertadas aos deficientes, o benefício da prestação continuada e as dificuldades relatadas pelas empresas em contratar deficientes para o preenchimento de sua cota segundo estipula a Lei, conforme discutiremos nesta pesquisa.

Outra questão que também instiga à reflexão é o trabalho informal como forma de complementação de renda dos deficientes. Segundo os Sumários Executivos do Tribunal de Contas da União⁷, a Auditoria Operacional no Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC) detectou distorções em relação à concessão desse benefício, entre as quais o trabalho informal. Segundo o texto, não há informações a respeito da renda dos trabalhadores brasileiros deficientes, por estarem, muitas vezes, inseridos no mercado informal como forma de garantir a renda mínima do BPC em detrimento do risco de desemprego que o mercado formal apresenta.

No Brasil, a política pública que busca a inserção de deficientes no mercado de trabalho foi iniciada pela Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991⁸, que estabeleceu

⁷ Disponível em http://portal2.tcu.gov.br/portal/page/portal/TCU/comunidades/programas_governo/areas_atuacao/assistencia_social/Sum%C3%A1rio%20BCP.pdf. Acesso em 3 de março de 2010.

⁸ A Lei 8.213 de 1991 é conhecida também por "*Lei de Cotas*", por ter estabelecido uma reserva legal de cargos ou "cotas" para pessoas com deficiências. Este termo não é utilizado somente no âmbito popular, mas também é utilizado no documento referenciado do Ministério do Trabalho. – A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, 2009. Este termo também será utilizado no

cotas para inserção de deficientes nas empresas e organizações privadas⁹. Baseando-se também em valores como a autonomia e independência, pode-se afirmar que a legislação procurou resguardar tais direitos a estas pessoas:

Quanto às pessoas com deficiência, estamos superando o viés assistencialista e caridosamente excludente para possibilitar-lhes a inclusão efetiva. Passarão a ser sujeitos do próprio destino, não mais beneficiários de políticas de assistência social (BRASIL, 2009, p. 11).

No entanto, a promulgação de leis não esgota as necessidades e por si só não resolve as dificuldades advindas de sociedades constituídas historicamente como desiguais, posto que “o desafio de todos os atores sociais comprometidos com a construção de um país melhor é o de não deixar morrer o sonho por uma sociedade pautada em relações solidárias e com justiça social” (PINHEIRO, 2003, p. 101).

Para Gonçalves (2006), apesar de o Brasil caminhar no sentido da inclusão profissional, suas políticas ainda são muito limitadas. Para o autor, as políticas “estão concentradas, do lado público, na concessão de benefícios previdenciários e, do lado privado, no sistema de cotas” (GONÇALVES, 2006, p. 24). Desta forma, o grande desafio está então na remoção de barreiras e na criação de estímulos que levem as empresas a se interessarem pela contratação desta parcela da população, argumenta Gonçalves (2006).

Assim, ao que parece, tais políticas ainda são muito incipientes se comparadas ao número de 24,5 milhões de deficientes¹⁰, ou seja, 14,5% da população brasileira, registrados pelo Censo do IBGE (2000)¹¹. Segundo a

presente projeto em referência a esta Lei. O conteúdo e impacto da referida lei serão analisados no decorrer deste trabalho.

⁹ Anterior a esta Lei, está a Lei 8.112 de 1990 que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, na qual, uma visão mais paternalista, delega ao Estado a atribuição de absorver os deficientes, através da reserva de até vinte por cento das vagas oferecidas em concurso.

¹⁰ Cabe destacar aqui, a respeito deste dado percentual apresentado pelo IBGE, que há divergências acerca das limitações metodológicas uma vez que o inquérito censitário é autodeclaratório e não estipula critérios de regulação ao declarante.

¹¹ Na data de conclusão do presente estudo, os dados do Censo 2010 ainda não estavam disponíveis.

Organização Mundial da Saúde (OMS), cerca de 10% da população de qualquer país em tempo de paz são portadores de algum tipo de deficiência¹².

Em contraponto a este número, a RAIS (Relação Anual das Informações Sociais)¹³ (BRASIL, 2008) registrou em 2008¹⁴ a existência de 323,2 mil empregos declarados como *portadores de necessidades especiais*¹⁵ no mercado de trabalho formal. Este número representou em torno de 0,8% do contingente de empregos, cujo montante chegou a 39,4 milhões de vínculos no ano em análise. Significa, tanto em valores absolutos como em percentual, um ligeiro recuo em relação aos dados verificados em 2007 (348.818 pessoas com deficiência empregadas no Brasil, cerca de 0,9% dos 37,6 milhões de vínculos). Ainda em comparação aos dados deste mesmo instrumento, no ano 2000, dos 26 milhões de trabalhadores formais ativos apenas 537 mil eram pessoas com deficiência, representando 2,05% desse total. Assim, mesmo que grandes esforços venham se fazendo na área da inclusão, ao que parece o campo do trabalho e emprego ainda é carente de resultados efetivos e, quando existem, muitas vezes tais resultados são contraditórios. Em que pese haver poucas pesquisas para responder a este fenômeno, a exemplo do estudo realizado por Gódke (2010), em parte esta pesquisa pretende oferecer algumas possíveis respostas a esta situação.

Cabe destacar aqui uma referência quanto à origem destas informações, uma vez que a RAIS constitui-se de uma coleta obrigatória de dados fornecidos por

¹² Disponível em <http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/manual2.pdf>. Acesso em 10 de dezembro de 2010.

¹³ “A RAIS – Relação Anual de Informações Sociais tem por objetivo o suprimento às necessidades de controle da atividade trabalhista no País e, ainda, o provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho e a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais. Os dados coletados pela RAIS constituem expressivos insumos para atendimento das necessidades: da legislação da nacionalização do trabalho; de controle dos registros do FGTS; dos Sistemas de Arrecadação e de Concessão e Benefícios Previdenciários; de estudos técnicos de natureza estatística e atuarial; de identificação do trabalhador com direito ao abono salarial PIS/PASEP.” (BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego, 2010). A disponibilização desses dados pelo Ministério do Trabalho e Emprego objetiva estimular o debate sobre esses temas, com vistas ao desenvolvimento de diagnósticos e elaboração de políticas públicas para propiciar iguais oportunidades de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho e, por conseguinte, contribuir para a redução das desigualdades sócioeconômicas existentes. Informações disponíveis no site <http://www.mte.gov.br/rais/oquee.asp>. Acesso em 23 de janeiro de 2010.

¹⁴ Dados de 2008 disponíveis no site http://www.mte.gov.br/pdet/arquivos_download/rais/resultado_2008.pdf. Acesso em 22 de fevereiro de 2010.

¹⁵ Termo utilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

todos os estabelecimentos empregadores do país, portanto tem um compromisso com exatidão dos dados e abrangência da informação.

Para além destes dados, o Instituto Ethos (GIL, 2002) afirma que existe um milhão de deficientes (aproximadamente 11% das pessoas com deficiência) que exercem alguma atividade remunerada. Estes dados, por não envolverem registro em Carteira de Trabalho, não aparecem em estatísticas oficiais. Neste sentido, podem-se inferir algumas explicações que apontem na direção da difícil equação do Benefício da Prestação Continuada, já apontado anteriormente.

Desta forma, em se tratando do papel relevante e significativo que o trabalho desempenha na vida do indivíduo¹⁶, este número está muito aquém do que seria desejável para a autonomia das pessoas com deficiência.

Destarte, a simples existência de leis, por si só, não se constitui uma medida segura para garantir o acesso e a permanência da pessoa com deficiência no trabalho. Mesmo que o seu direito ao trabalho já esteja assegurado por lei, na prática, a jornada ainda é bastante longa, pois existem alguns fatores que precisam ser analisados antes de se pensar em uma inserção efetiva e eficiente dessa população no mercado de trabalho. Dentre eles, o preparo profissional e social da pessoa com deficiência que está buscando o mercado de trabalho e também as condições estruturais, funcionais e sociais do ambiente que irá recebê-la como funcionária, para que não se corra o risco de admiti-la simplesmente por benevolência ou mera obrigatoriedade de lei (TANAKA; MANZINI, 2005, p. 275).

Por outro lado, as empresas viram-se apresentadas a um novo paradigma. Em estudo, Tanaka e Manzini (2005) procuraram entender o que pensavam os empregadores acerca do trabalhador deficiente. Como resultado deste novo enfrentamento, estes empregadores relataram suas dificuldades em contratar pessoas com deficiência, seja pela qualificação profissional (ou ausência dela), seja pela intermediação das instituições especializadas, ou mesmo pela imposição governamental. Para além dos efeitos externos, ainda os fatores intrínsecos da sociedade na sua concepção sobre deficiência aparecem de forma clara neste estudo. Complementam:

¹⁶ Segundo Rosseto (2009, p. 203) “a possibilidade de acesso à vida profissional é um aspecto importante por proporcionar às pessoas condições para a satisfação de suas necessidades básicas, a valorização de si mesmas e o desenvolvimento de suas potencialidades”.

Sem dúvida, a lei acabou sendo um importante instrumento de reivindicação dos direitos da pessoa com deficiência, mas ela por si só não irá resolver os problemas que essa população terá que enfrentar para chegar ao mercado de trabalho. Há que se reconhecer que os primeiros passos foram dados com a aprovação de uma legislação que visa beneficiá-la nas questões relacionadas ao trabalho. Entretanto, a dificuldade de participação da pessoa deficiente no trabalho não decorre da falta de leis e de fiscalização, mas da carência de ações e recursos que viabilizem a concretização daquilo que é preconizado dentro dos dispositivos legais.

Destarte, contratar a pessoa com deficiência apenas para cumprir uma lei, sem remover os obstáculos existentes no caminho que ela terá que percorrer para buscar um trabalho, acabará colaborando para criar o estigma que ela não possui competência para disputar o mercado competitivo (TANAKA; MANZINI, 2005. p. 292).

Neste sentido, têm-se observado algumas iniciativas de organizações que buscaram, através de programas, projetos, escolas e centros educacionais, gerar conhecimento, encontrar soluções para o enfrentamento deste novo paradigma da inclusão no mercado de trabalho. Empresas como a Vale, MWM-International, Serasa, Vivo, entre outros, divulgam publicamente¹⁷ seus esforços para a contratação e inclusão de pessoas com deficiência.

Observa-se, pois, que estas iniciativas e exigências legais envolvem uma grande mudança na forma de pensar e agir das empresas e, a partir destas mudanças, os conceitos de cultura organizacional podem ser utilizados como instrumentos para a compreensão deste fenômeno. A cultura organizacional é entendida nesta pesquisa como a gestão do pensamento e do comportamento humano aplicados à realidade da organização analisada neste estudo (TOMEI, 2008). Desta forma, entendendo que se estabelece uma nova realidade para as empresas com a inclusão de pessoas com deficiência, são trazidos à tona tais conceitos sob o viés dos costumes, valores, crenças e modo de agir das organizações.

Por fim, estão imbricadas neste estudo também as questões relativas às tecnologias, que embora “fortemente disseminadas no nosso cotidiano” (PASSERINO, 2010), aparentemente ainda são pouco vislumbradas como alternativa ao trabalho da pessoa com deficiência. Portanto, partindo da premissa de

¹⁷ Disponível em <http://www.inclusive.org.br/?cat=126>, <http://www.flash-brasil.com.br/?q=node/180>, <http://www.vivo.com.br/institutovivo/home.php>

que uma espécie desenvolve tecnologia em um grupo social comum com algum objetivo, isto é, “o primeiro viés social presente na tecnologia, sua origem e necessidade” (PASSERINO, 2010, p. 5), percebe-se pouco uso deste recurso no ambiente de trabalho para a inclusão de pessoas com deficiência nos processos produtivos.

Portanto, pretendemos analisar esta tecnologia que vem entrando nos espaços sociais e representa o uso e conhecimento das ferramentas, técnicas, métodos e sistemas para a produção de objetos e para a inclusão social (PASSERINO, 2010), tanto na sua forma mais ampla e cultural, como de forma mais aplicada e objetiva como é a “Acessibilidade”.

A acessibilidade que denota “a possibilidade de usar algum elemento ou espaço por pessoas em geral, inclusive aquelas com dificuldades sensoriais ou mentais” (SANTOS FILHO, 2010, p. 37), também faz parte deste estudo, uma vez que “acessar” ou “chegar a algum lugar” e “fazer parte” é condição essencial para o processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Permeando todo este processo que relaciona a trajetória educacional dos indivíduos, os esforços políticos e legais, a transformação da sociedade e dos sujeitos, os novos paradigmas da inclusão no mercado de trabalho, a cultura empresarial e o processo cultural e de aprendizagem das organizações¹⁸, a tecnologia e a acessibilidade, veem à tona os conceitos da representação social da deficiência, que, de forma geral, estabeleceram os conceitos e preconceitos com os quais convivemos nos dias de hoje.

Desta forma, abordamos também o estigma¹⁹ que é utilizado em referência a um atributo profundamente depreciativo que se contrapõe à identidade social da maioria e que se encontra presente nos obstáculos aos processos inclusivos, sejam estes no trabalho ou na sociedade em geral. Por meio de atitudes estigmatizadoras, as pessoas com deficiência são rotuladas, escondendo-as em determinados papéis sociais, como se estes fossem os únicos possíveis de serem desempenhados por

¹⁸ Processo de aprendizagem entendido neste trabalho como as adaptações que as empresas vivenciam para incorporar as “formas de agir” e para “dar aos seus funcionários” enquanto grupo cultura e social mantendo, em vista disso, seu fim essencial de produtividade e lucro.

¹⁹ Representação da Deficiência e Estigma serão abordados no item 2.1 deste trabalho.

elas, e tudo isso contribui para a demarcação de “certas” posições sociais estigmatizadas.

Um atributo que estigmatiza alguém pode confirmar a normalidade de outrem, portanto ele não é em si mesmo nem honroso nem desonroso (GOFFMAN, 1988, p. 13).

Logo, acrescenta-se a todo este panorama histórico o peso do rótulo nos papéis sociais desempenhados pelas pessoas com deficiência.

Em sendo assim, pretende-se investigar: ***Como a cultura organizacional de uma empresa se adapta no processo de inclusão de pessoas com deficiência?***

Para isso buscaremos compreender, como objetivos intrínsecos a esta inquietação:

- *Quem são os sujeitos deficientes na organização?*
- *Que adaptações (estratégicas, de gestão, procedurais, educacionais e atitudinais) e capacidades se evidenciam na organização para efetivar o processo inclusivo?*
- *Em particular, considerando a tecnologia em sentido amplo, que novas adaptações individuais e organizacionais surgem visando o processo de inclusão?*

Portanto, destacando os estudos sobre a categoria trabalho como uma unidade de análise para a vida dos deficientes (GIORDANO, 2000; LANCILLOTTI, 2003; NERES; CORRÊA, 2008), sobre a importância do trabalho para a inclusão dos deficientes para a vida em sociedade e para a conquista da autonomia (GIL, 2002; CORRER, 2003; VIGOLO, 2005), bem como as pesquisas que analisam a experiência efetiva do trabalhador deficiente no contexto produtivo (TANAKA; MANZINI, 2005; ARAÚJO; SCHMIDT, 2006; GONÇALVES, 2006; GÖDKE, 2010), pretendemos direcionar esta pesquisa para uma reflexão sobre as práticas e carências da sociedade. Neste viés, entendemos que seja possível cumprir o papel fundante da academia enquanto espaço educacional comprometido com o futuro, com a consciência crítica, com as mudanças estruturais, com a produção, transmissão e socialização do conhecimento, sob a égide do respeito às diferenças e da valorização da diversidade para o desenvolvimento da sociedade.

Deste modo, ao procurar entender a experiência de uma organização de grande porte²⁰ como uma prática a ser construída, debatida, e, porque não, aproveitada²¹, pretendem-se divulgar ações que possam ajudar por um lado as organizações no “cumprimento” das exigências da Lei de Cotas, alertando sobre desvios, reducionismos e discriminações que possam ser detectados, beneficiando o processo de inclusão e autonomia dos deficientes.

²⁰ As informações da Organização serão preservadas, pois estão protegidas por cláusula de sigilo em Termo de Cooperação de Pesquisa (Apêndice A). Desta forma, a empresa será descrita na medida necessária para o entendimento do contexto do estudo ora apresentado.

²¹ Este trabalho pretende fugir de estereótipos, isto é, não se pretende pesquisar exemplos ou *cases* de sucesso sedimentados e esgotados no seu êxito. Também é intenção fugir de experiências fracassadas e limitadas como argumento de crítica social (a representação das ausências: arquitetônicas, atitudinais, entre outros). O estudo de caso ora proposto pretende acompanhar a inserção de deficientes em uma empresa como um processo *em construção* com os problemas e soluções encontrados nesse percurso.

2 ASPECTOS HISTÓRICOS, LEGAIS E REPRESENTATIVOS DA INCLUSÃO: DIVERSAS FACES DE UMA MESMA REALIDADE

A análise do processo histórico da inclusão constitui-se de uma importante base para se entender etapas pelas quais passaram as pessoas com deficiência e a sociedade, bem como elaborar hipóteses sustentadas neste passado, que expliquem a situação atual da pessoa com deficiência e da sociedade.

Os conceitos sobre deficiência que surgem ao longo da história trazem consigo toda uma contextualização social, de acordo com o período nos quais estão inseridos. Desta forma, a visão sobre a pessoa deficiente nos dias atuais, seu papel na sociedade e seu grau de inserção nas organizações, é produto e produtor de um processo sócio-histórico no qual valores e crenças são socialmente construídos. Neste sentido, assumindo o homem como um “ser biologicamente cultural, não faz sentido buscar conhecê-lo, dissociado de seu contexto sócio-cultural” (ARANHA, 1995, p.64).

Correr (2003) destaca a importância de olhar para a forma que os homens conceberam a deficiência através do tempo, para entender o porquê de a sociedade ter se relacionado de forma tão excludente e preconceituosa com as pessoas deficientes.

Constata-se que existiram na história da humanidade diversos níveis de entendimento sobre o que representaria a deficiência e qual seria a maneira mais adequada de tratá-la. Podemos observar que, independentemente dos níveis de entendimento, desde os pré-científicos – onde imperava a crença no sobrenatural – até os níveis científicos – caracterizados por uma leitura objetiva e empiricamente fundamentada -, a trajetória das pessoas com deficiência inscreveu-se, no processo da história, como um longo capítulo de exclusão e preconceito (CORRER, 2003. p. 24).

Conforme destaca Mazzotta (2005), o consenso social que fundamentalmente baseou suas premissas na incapacidade do deficiente, como uma condição imutável de sua existência, norteou a completa omissão da sociedade em relação aos serviços de atendimento às necessidades individuais e específicas destas pessoas. Em adição a esta idéia, podemos intuir, também, que deste

consenso e omissão social derivam as poucas ações inclusivas nos campos da educação, lazer e trabalho das pessoas com deficiência.

A representação da deficiência também se distingue entre si nos períodos históricos pela visão que se tem sobre a deficiência e a nomenclatura dada às pessoas com deficiência - que vai desde a antiga denominação de excepcional, idiota, debilóide, portador, entre tantos outros - até o próprio reconhecimento do diagnóstico, no sentido de entender as capacidades individuais e a proposta de alternativas às limitações destas pessoas. Bisseret (1971 *apud* JANUZZI, 2006) aponta que os termos e palavras empregadas em diversos períodos históricos são suporte de um sistema de normas, valores de uma sociedade, bem como uma interpretação simbólica de sua ordenação e seus próprios conflitos. “[...] Um dos pontos recorrentes de discussão, envolvendo a terminologia empregada para designar pessoas portadoras de deficiência, é a necessidade de se afastar o uso de expressões de conotação negativa” (MENDONÇA, 2010, p. 28).

Dentro deste contexto os mitos que se estabeleceram em torno destas pessoas também foram importantes para determinar a cultura que se tem hoje. A família e a sociedade foram protagonistas de pelo menos três fases distintas: o extermínio (consolidação da incapacidade), a alienação (exclusão assistida) e a integração (capacidade relativa), e hoje caminham em direção da inclusão, que é a representação da cidadania. A inclusão pressupõe a participação ativa dos indivíduos nos processos sociais.

Um mundo inclusivo é um mundo no qual todos têm acesso às oportunidades de ser e de estar na sociedade de forma participativa; onde a relação entre o acesso às oportunidades e as características individuais não são marcadas por interesses econômicos, ou pela caridade pública (CARVALHO, 2000, p. 111).

A evolução e a importância histórica dos conceitos que circundam as deficiências podem ser definidas segundo Pessotti (1984, p. 1) “como raízes, por vezes seculares, de cuja seiva nutrem os preconceitos e os conceitos de hoje neste campo”. Conquanto o autor se refira às deficiências mentais, podemos fazer uma analogia em relação às demais deficiências utilizando-se de seus conceitos neste estudo.

Deste modo, destaca Lancillotti (2003, p. 40):

Ante a afirmação de que a deficiência é uma condição histórica, resta a assertiva de que, em todos os tempos, de uma forma ou de outra, algumas deficiências foram identificadas e esses homens foram discriminados em seu grupo social, o que aparentemente indicaria o caráter permanente da deficiência.

Os registros dos tempos mais remotos nos revelam que na idade antiga predominou o paradigma da eliminação e do abandono. Nesta época os deficientes eram considerados sub-humanos, o que fazia com que fosse aceita a eliminação destas pessoas. Os que se tornavam deficientes na idade adulta geralmente eram abandonados. As práticas do abandono na Grécia clássica eram condizentes com os ideais de perfeição do corpo, do culto à forma atlética e com os pressupostos políticos e culturais desta sociedade (PESSOTTI, 1984). Em relação à eliminação nas cidades gregas, Beyer (2006, p. 14) acrescenta: “Nas cidades gregas de Atenas e Esparta havia uma lei que não apenas defendia como também fomentava o genocídio de crianças com deficiência”. Sobre tal lei Mendonça (2010, p. 24) esclarece:

A Lei das XII Tábuas – primeiro monumento legislativo romano – elaborado em 450 e 449 a. C. [...] autorizava expressamente, aos *pater familias* que eliminassem os filhos com deficiências, o mesmo ocorrendo em Esparta, onde as crianças com deficiência eram projetadas em cerimônia religiosa, do alto do Taigeto – abismo de mais de 2.400 metros de profundidade, próximo àquela região.

A antiguidade caracteriza-se também por relações econômicas nas quais os senhores da aristocracia detinham não só o poder e os bens, mas também o status humano, enquanto os demais não senhores eram considerados sub-humanos. Registra-se a inexistência da deficiência enquanto problema, pois, em se detectando alguma diferença, a prática adotada era a da exclusão (ARANHA, 1995).

Na idade média a difusão do cristianismo foi um dos responsáveis pelo paradigma da compaixão e proteção. Alcançado o status de ‘ser humano’, a deficiência passa a ser, em alguns casos, uma dádiva divina. Os deficientes passam a ser considerados “filhos de Deus” por possuírem também alma, a partir da visão abstrata do homem difundida pelo Cristianismo (ARANHA, 1995). Em consonância

com este pensamento, surgem as casas de caridade para abrigar as pessoas com deficiência. Muitas dessas casas de assistência eram mantidas pelos senhores feudais (MENDONÇA, 2010). A compaixão está, neste retrato, acompanhada do distanciamento velado e do processo de segregação física que acompanhou os deficientes por muito tempo.

Ainda no Japão da Idade Média, por influência do filho do imperador, deficiente visual, há registros que a função de massagista era exercida por pessoas também deficientes visuais, sob o argumento de lhes assegurar uma fonte digna de sustento (MENDONÇA, 2010). Provavelmente estes sejam os primeiros registros de um estigma que se mantém até os dias atuais.

Variando entre “desígnios divinos” ou “possessão do demônio” a deficiência permanecia, entretanto, numa atitude de intolerância e punição (ARANHA, 1995).

Destaca-se ainda, na fala de Pessoti (1984), a ambiguidade que a ética cristã trouxe para a conduta com o deficiente. Se por um lado reprime a tendência da eliminação através do assassinato, o cuidado e a “manutenção” deste ser humano transforma-se em confinamento e segregação: “...enquanto o teto protege o cristão as paredes escondem e isolam o incômodo ou inútil”.

As manifestações de sobrenaturalidade relacionadas à deficiência são reformuladas no século XVI. Percebe-se o início do tratamento médico a um problema que até então fora atribuído apenas à religião e à moral. Este registro inicia por médicos como Paracelso (1493-1541) e Cardana (1501–1576) (GIORDANO, 2000). Já Thomas Willis (1621-1675) detém-se na natureza organicista da deficiência e John Locke (1632-1704) defende uma visão naturalista da atividade mental, a despeito das explicações estritamente morais e religiosas praticadas até então (PESSOTTI, 1984).

O paradigma clínico-médico realça estas categorias em detrimento da categoria pedagógica. Com isto, médicos ou educadores que sugeriram a educação de pessoas com histórico de deficiência enfrentaram dura oposição. A exemplo disto, Jean Marc Itard, que pretendeu educar o “menino-lobo” Victor²², sofreu

²² Jean Itard registrou em relatórios sua experiência sobre a educação de Victor entre 1801 e 1806. Tais escritos encontram-se disponíveis em LEITE, Luci B.; GALVÃO, Izabel. (org.) **A educação de um selvagem**. São Paulo, Cortez, 2001.

oposição do médico Pinel que representava a hegemonia médica a época (BEYER, 2006). O autor acrescenta:

O olhar médico sobre a pessoa com histórico de deficiência e/ou doença induz à busca pelas causas da mesma na esfera individual, ou seja, o estudo etiológico circunscreve-se, na maioria das vezes, aos limites pessoais ou familiares (BEYER, 2006, p. 17).

Além disso, já no final do século XV, a revolução de idéias alicerçada pela Revolução Burguesa vinha transformando também os sistemas de produção e as relações de trabalho. As concepções sobre o homem alteram-se entre a visão abstrata e a concreticidade. “Neste contexto, começam a ser vistos como deficientes os indivíduos não produtivos, que oneram a sociedade no que se refere ao seu sustento e manutenção (ARANHA, 1995, p. 65). No entanto este registro vinculado às políticas de adequação dos ‘excedentes’, em nome do equilíbrio demográfico e de uma política elitista, principalmente quando tais excedentes representassem dependência econômica, já era pensamento de Aristóteles na Antiguidade (PESSOTTI, 1984).

Esta preocupação, relacionada ao fardo social e econômico da deficiência, foi registrada também por Fernal no século passado (1912 *apud* PESSOTTI, 1984, p. 186):

O período atual caracteriza-se por uma tomada de consciência brutal, tanto por parte dos profissionais como do público, a respeito da extensão considerável da deficiência mental, e de sua influência como fonte de miséria para o próprio doente e para a sua família, como fator causal do crime, da prostituição, da pobreza, dos nascimentos ilegítimos, da intemperança, e de outras doenças sociais complexas. O fardo social e econômico da deficiência mental simplesmente não é conhecido. Os deficientes mentais constituem uma classe parasita, rapace, completamente incapaz de bastar-se e de tratar de seus próprios assuntos. A sua grande maioria vem a tornar-se, de uma maneira ou de outra, num encargo público.

E acrescenta Giordano (2000, p. 33):

Ressalta-se, nestas palavras, o caráter de incapacidade, de inutilidade e de certa forma, de ‘periculosidade’ da pessoa portadora de deficiência, bem como a preocupação com os problemas que essa pessoa representa para a ordem e saúde pública.

Com efeito, Mazzota (2005) destaca então que até o século XVIII não se têm informações significativas sobre atendimento educacional de pessoas com deficiência. Os registros e noções sobre estas pessoas basicamente estavam relacionadas ao misticismo e ocultismo, como já citado anteriormente.

Com o fortalecimento do modo de produção capitalista, a diferença entre os indivíduos legitima as noções de desigualdade e os valores de dominação relacionados à produção e ao sistema. “A não produtividade continua valorada negativamente, integrando o processo de avaliação social dos indivíduos” (ARANHA, 1995, p. 66). Ainda segundo a autora, são vistos como “*deficientes os indivíduos não produtivos*, que oneram a sociedade no que se refere ao seu sustento e manutenção” (ARANHA, 1995, p. 65, grifos do autor).

A citação de Henry Ford, em 1925, denota uma idéia de preocupação com a produtividade e papel econômico-social do deficiente:

Um cego ou um mutilado é capaz de efetuar o mesmo trabalho e ganhar o mesmo salário que um homem completamente são. Seria inteiramente oposto aos nossos propósitos que, em vista dos defeitos físicos dos operários, procurássemos admiti-los com salários reduzidos, contentando-nos com um tipo inferior de produção. É um desperdício empregar um homem perfeito para um trabalho que pode ser executado por um aleijado. Economicamente, tornar os fisicamente incapacitados um peso para a humanidade é o maior despautério. Como o é, também, lhes ensinar a fazer cestos ou qualquer outro ofício pouco rentável, a fim de impedir que sejam tomados pelo desânimo. Decorridos 80 anos, a frase pronunciada por Henry Ford – criador da *Henry Ford Company* e da *Ford Motor Company* – em 1925 (CREDIDO, 2007).

No entanto, críticos destacaram o limitado papel social de suas ações que, efetivamente, intencionavam o fim da filantropia e a diminuição efetiva dos salários, uma vez que os trabalhadores ora admitidos por tal proposição estavam marginalizados em qualquer outra empresa.

Neste viés, Vygotsky (1983) também aponta para o destaque na deficiência dado pela escola especial a despeito de suas possibilidades de inserção no mundo, na qual, segundo o autor, a escola “cria um micro mundo, asilado e fechado, onde tudo está acomodado e adaptado ao defeito da criança, tudo está centralizado na sua insuficiência física e não o introduz na vida autêntica” (p. 59, tradução nossa). Ainda o autor pontua a importância de se reestruturar a raiz e o significado do

trabalho para os deficientes, renegando os princípios da filantropia que os levam à miséria. Acrescenta: “[...] trabalhar não significa saber fazer escovas ou trançar um cesto, e sim algo muito mais profundo” (VYGOTSKY, 1983. p. 85, tradução nossa). Desta forma, segundo o autor, do ponto de vista pedagógico o trabalho e a educação apresentam-se como artesanais, isto é, não são pensados profissionalmente, mas ainda sob a ótica da caridade. Obviamente este é um processo de difícil equação, pontua o autor, mas tendemos - segundo seu jogo de palavras - a criar, entre as inúmeras portas da “normalidade”, estreitas passagens nas quais acreditamos que os deficientes devam adentrar (VYGOTSKY, 1983).

Neste sentido que surgem, em 1784, na França, as primeiras iniciativas para a educação de pessoas com necessidades especiais. Neste ano foi fundado o Instituto Real dos Jovens Cegos em Paris.

Nos séculos XVIII a XIX convive-se com o paradigma da institucionalização versus segregação. Neste período surgem os primeiros conhecimentos científicos sobre o funcionamento fisiológico do homem, o que contribuiu para uma diminuição da visão supersticiosa da deficiência – que, embora em menor escala, está ainda hoje presente na sociedade. A fundação de instituições destinadas a oferecerem educação à parte institucionaliza o paradigma da segregação.

A predominância do modelo médico influenciou também a educação, de forma que nos séculos XIX e XX ocorre um “estranho hibridismo entre educação e medicina, implicando o surgimento da assim denominada pedagogia terapêutica” (BEYER, 2006. p. 18), ainda não totalmente ultrapassada nos dias de hoje, segundo o autor.

Ao longo dos anos, apesar de algumas iniciativas, não houve grande evolução nos programas de educação para deficientes. Foi somente no início do século XX que as escolas destinadas às pessoas com necessidades especiais começaram a surgir. Essas escolas, contudo, segregavam os portadores de deficiência pelo simples fato de serem exclusivas deles. Em muitos lugares do mundo, surgiram escolas para surdos, cegos e portadores de outras deficiências (MENDONÇA, 2010).

Os séculos XIX e XX caracterizam-se também pela solidificação do modo de produção capitalista, no qual a força de trabalho necessária para alcançar os objetivos do capital é definida pelos detentores do poder.

Com a condenação da ociosidade e a exaltação do trabalho, no interior da sociedade burguesa, aqueles que por alguma incapacidade não podiam produzir, como “os deficientes” (loucos ou idiotas), passaram a ser rejeitados. Esses indivíduos tornam-se, com os pobres, ociosos e delinqüentes, um peso e uma ameaça. A eles era dado o destino da segregação: internação sob tutela do Estado. Necessário, nesse momento, para assegurar a produção de riquezas e sua circulação, o trabalho passa a ser uma das atividades produtivas mais importantes (NERES; CORRÊA, 2008, p. 154).

Baseada na teoria de Marx, na qual o trabalho ocupa lugar central e fundamental para a história do homem e constitui-se de condição fundamental para caracterizá-lo como ser humano assumido no modo de produção capitalista (LANCILLOTTI, 2003), esta nova estrutura socioeconômica é, também, determinante para o entendimento do papel renegado ao deficiente neste processo histórico.

A sobrevivência é, portanto, fator determinante em algumas sociedades, definindo as suas posturas em relação à deficiência. Bechtold e Weiss (2003) demonstram que isto não era novidade e apresentam exemplos que ilustram o comportamento de alguns povos em relação aos deficientes e a preocupação com a preservação da espécie, tanto do ponto de vista da subsistência econômica como anatômico-fisiológica. De acordo com os autores, os Sirionos (antigos habitantes das Selvas da Bolívia), seminômades, não podiam transportar doentes e deficientes, abandonando-os à própria sorte. Já os Balis (nativos da Indonésia) eram impedidos de manter contatos amorosos com pessoas muito diferentes do normal.

Ainda que existam exemplos opostos, de povos que sempre cuidaram de seus deficientes, estes aparecem de forma mais escassa na literatura. Podem-se citar os hindus, que consideraram os cegos com uma maior sensibilidade interior, justamente pela falta de visão, sendo que, ao contrário do povo hebreu, estas pessoas eram incentivadas a desempenhar atividades religiosas. Na Malásia, para os *Sem Ang*, os deficientes físicos eram considerados pessoas sábias, cabendo-lhes a solução de disputas tribais. Para os nórdicos, os deficientes eram deuses (TIJIBOY; HOGETOP, 2001).

Registros apontam também que os atenienses, por influência de Aristóteles, sustentavam os deficientes por meio de um sistema de previdência no qual todos contribuíam para manter os heróis das guerras e suas famílias. O povo romano, do

tempo do império, quiçá por influência ateniense, também agia desta forma. Esses povos discutiam para analisar qual conduta seria apropriada destes deficientes para o trabalho que lhes fosse apropriado, a assistencial ou a readaptação (BECHTOLD; WEISS, 2003).

Também na direção de criar opções para o trabalho, foi fundada no ano de 1723, na Inglaterra, a “*Work House*, a qual tinha por objetivo proporcionar trabalho aos deficientes. Só que esta casa foi ocupada por pobres que se livraram dos primeiros, beneficiando-se deste programa” (BECHTOLD; WEISS, 2003, p. 3).

Outro aspecto presente na história são as descrições fisionômicas, que acentuam o estigma e a discriminação através do tempo, principalmente quando associadas aos malignos divinos, ainda hoje permitindo algumas relações com estereótipos sociais. Pessotti (1984, p. 9) descreve em alguns escritos, cujos fortes traços do preconceito à época dão uma dimensão de sua influência sobre a sociedade: “[...] podem conhecer-se pelos sinais seguintes: tem vista torta, por causa das visões, aparições e conversas com os espíritos maus [...]”.

Muito presente está também a relação demoníaca e de pecados que se faz do deficiente e sua condição. As superstições e crendices foram alimentadas por séculos neste entendimento que condenava este “ser” como portador de desígnios especiais de Deus ou do Diabo. Percebe-se que noções de culpa e responsabilidade pessoal conduziram grande parte da intolerância das relações sociais. Pinter (1950 *apud* PESSOTI, 1984, p. 12) destaca a época dos “açoites e das algemas” na história da deficiência mental, pois os homens eram, em sua essência, a representação do diabólico.

As relações econômicas também permeiam toda a história, assumindo ora um papel principal, ora um papel secundário no momento das narrativas. Ameaças aos doentes intelectuais e àqueles que não os denunciasses são registradas nos séculos XIV, XV e XVI associando os ganhos financeiros e a arbitrariedade dos critérios de julgamento ao qual estavam submetidos (PESSOTI, 1984).

No Brasil, a realidade sobre o entendimento da deficiência através da história não é diferente. O atendimento educacional especializado tem início em 1854 quando foi criado o Imperial Instituto de Meninos Cegos, hoje Instituto Benjamim Constant – IBC, e em 1857 o Instituto Imperial de Educação de Surdos,

hoje Instituto Nacional de Educação para Surdos – INES, no Rio de Janeiro. Ambas instituições foram fundadas por Decreto Imperial do então Imperador Dom Pedro II. Ainda que as tendências de sustentação das instituições recaíssem sobre o setor privado, a fundação destes Institutos representa o início do desenvolvimento de uma atitude pública em relação a este assunto.

É importante salientar que, segundo Mazzota (2005), “em ambos os Institutos [...] foram instaladas oficinas para aprendizagem de ofícios”. O ensino profissionalizante dos alunos cegos e surdos aparece então como uma medida prestigiosa, a despeito do precário número de alunos atendidos²³. Januzzi destaca sobre as atividades do Instituto Benjamin Constant que, “embora seu trabalho ficasse restrito aos muros do Instituto²⁴, nota-se a preocupação de garantir aos alunos um posto de trabalho” (JANUZZI, 2006, p. 12).

Na primeira metade do século XX registra-se a existência no Brasil de quarenta estabelecimentos de ensino regular mantidos pelo poder público, o que denota a tendência de uma preocupação ao financiamento público para esta modalidade educacional.

Antes disso, podem-se localizar algumas indicações de que a sociedade já se preocupava em proteger juridicamente o adulto deficiente. Na Constituição de 1824 registros apontam para a privação do direito político do incapacitado físico ou moral. Também algumas referências acerca das atividades das Santas Casas por todo o país apontam para o atendimento assistencial das crianças abandonadas – geralmente com defeitos físicos ou mentais (JANUZZI, 2006).

A história da deficiência no Brasil, não é diferente dos registros mundiais, onde viu-se que as pessoas com deficiências eram mortas, pois a sua existência era um grande empecilho para a sobrevivência do grupo, ou, ao contrário, eram sustentadas ou encarceradas pelo temor imposto pelas ideologias religiosas, personificando assim a surrealidade de sua sobrevivência. Destaca-se, através de Oliveira, Goulart Junior e Fernandes (2009), que na década de 90 emergiu a

²³ Segundo Mazzota (2005) no ano de 1872, o Brasil registrava 15.848 cegos e 11.595 surdos, e o número de atendimentos dos Institutos resumia-se a 35 cegos e 17 surdos.

²⁴ O Instituto Benjamin Constant dava aos alunos a possibilidade de trabalharem como professores da instituição após dois anos na atividade de “repetidores”. (JANUZZI, 2006).

reivindicação de uma sociedade inclusiva para todos os grupos minoritários – não só os deficientes. A proposta de uma sociedade para todos implica então uma mudança do foco de atenção praticado até então, uma vez que é incisiva a participação e responsabilidade do meio social para a adequação à vida comunitária (OLIVEIRA; GOULART JUNIOR; FERNANDES, 2009).

Observa-se, pois, que a exclusão social é um processo histórico que distingue os membros de pleno direito e os membros com um estatuto à parte. Mais ainda, tal exclusão faz parte da normalidade das sociedades a despeito da consciência moral ou política (XIBERRAS, 1993 *apud* CARVALHO, 2004). Warschauer (2006) afirma que a inclusão social não se restringe à partilha adequada dos recursos, mas congrega também a participação na determinação de oportunidades de vida, tanto na esfera individual como coletiva.

Segundo Passerino e Montardo (2007, p. 4) a inclusão não pode ser analisada a partir da exclusão, acrescentando que: “este binômio não pode ser considerado como constituído por ‘lados opostos’ e excludentes”. As autoras destacam o caráter multidimensional do conceito e apresentam como definição deste processo de inclusão:

O processo estabelecido dentro de uma sociedade mais ampla que busca satisfazer necessidades relacionadas com qualidade de vida, desenvolvimento humano, autonomia de renda e equidade de oportunidades e direitos para os indivíduos e grupos sociais que em alguma etapa da sua vida encontram-se em situação de desvantagem com relação a outros membros da sociedade.

Este processo eminentemente social perpassa por todas as dimensões da vida em sociedade e é permanente, embora não constante, na vida dos sujeitos, sendo que estes indivíduos ocupam posições diferenciadas de incluídos ou excluídos que podem ser concomitantes e muitas vezes não excludentes ao longo da suas vidas (PASSERINO; MONTARDO, 2007. p. 5).

Lanciollotti (2003) destaca que em todas as formas de organização social o reconhecimento de determinados tipos de deficiências responde a determinações historicamente construídas, e vem se mostrando complexo na medida em que as condições sociais se transformam nas relações do homem com o meio, e acrescenta: “com base na ciência, observam-se mudanças no perfil daqueles identificados como deficientes” (LANCILLOTTI, 2003, p. 51).

Por fim, salientamos que, apesar de o presente texto estar dividido em paradigmas estanques, localizados no tempo e na história, não se tem a pretensão aqui de definir o período ou fase na qual nos estamos hoje.

Para Glat e Ferreira (2004, p. 34), “no Brasil existe a coexistência de dois paradigmas: o da integração e o da inclusão”. O primeiro modelo, segundo as autoras, demanda um sistema de serviços e uma rede de recursos centrada no indivíduo, enquanto o segundo modelo, o modelo da inclusão “requer um sistema de suportes, uma rede de apoio, caracterizando uma intervenção no próprio sistema”.

Acreditamos que muito provavelmente encontramos-nos em uma transição paradigmática²⁵ caracterizada, sobretudo, pela desacomodação dos fundamentos sociais que permeiam o tema da inclusão. Pode-se inferir que as fases (exclusão, segregação, integração e inclusão) estejam coexistindo em diferentes esferas da sociedade.

Mais importante que definir ou conceituar especificamente a fase do paradigma é perceber que são os paradigmas que coordenam e definem as atividades dos grupos que nele trabalham, procurando adequar-se para a manutenção ou para a transição paradigmática, seja ela qual for. Logo, o debate dicotimizado da retórica da inclusão versus integração por si só não nos conduz aos resultados sociais que se esperam. Mais do que isto, a mudança é essencial para que se concretize um novo processo histórico, no qual a sociedade possa garantir e se responsabilizar pela participação dos indivíduos, deficientes ou não na vida comunitária (OLIVEIRA, 2009).

O que se espera, portanto, diz respeito aos desdobramentos advindos dessas mudanças e o seu impacto na elaboração de políticas públicas que possam garantir às pessoas com deficiência o acesso e a inclusão, principalmente, ao mercado de trabalho (OLIVEIRA, 2009).

²⁵ Segundo Thomas Kuhn, uma noção como a do paradigma científico foi essencial para compor seu argumento alusivo a um aspecto particular da história da ciência, a saber, quando uma estrutura conceitual cede lugar a outra, durante o que ele chamou de *revolução científica*. Kuhn acreditava que, durante períodos de “ciência normal”, os cientistas trabalham dentro do mesmo paradigma. A comunicação e trabalho científico prosseguem de forma relativamente sem percalços até que ocorram anomalias, ou que uma nova teoria ou modelo seja proposta, exigindo que se entendam conceitos científicos tradicionais de novas maneiras, e que se rejeitem velhos pressupostos e substitua-os por novos (CARROL, 2001). Disponível em <http://www.skepdic.com/brazil/paradigma.html>.

2.1 ESTIGMA, REPRESENTAÇÃO DA DEFICIÊNCIA E POSIÇÃO SOCIAL

A análise da deficiência sob a ótica da sociedade é uma tarefa que envolve diferentes culturas, economias e atravessa a história em períodos distintos, cuja leitura sempre permitirá algum acréscimo. Analisar a deficiência sob a ótica do indivíduo e sua representação social é, por consequência, uma tarefa ainda mais difícil, pois envolve a sua posição e relação com os diferentes aspectos citados, além da estrutura social

Inicialmente, esta complexidade de análise se dá pela posição do indivíduo enquanto homem sócio-histórico, que se constitui como tal nas relações com o outro e na apropriação da realidade a partir das gerações anteriores. Ademais, suas peculiaridades psicológicas lhe conferem sensações únicas e muitas vezes indescritíveis. Segundo Fichtner (2009), Vygotsky considera o indivíduo como um ser singular e irrepetível.

De acordo com a teoria de Vygotsky (2007), as qualidades únicas de nossa espécie, transformadas e realizadas nos contextos culturais e históricos, são determinantes para o processo de conhecimento e se refletem na capacidade de compartilhamento com o seu grupo social, assim como no entendimento das experiências comuns. À luz do pensamento de Vygotsky, Anache e Martinez (2007, p. 47) afirmam: “o ser humano possui uma história social, na qual estão englobados elementos da cultura e uma história individual, os quais dizem respeito ao contexto relacional, que também é cultural [...]”

Além disso, a perspectiva histórico-cultural de Vygotsky baseia-se em problemas sociais ou práticos, e, como tal, tem fatores que o diferenciam tais como: aspectos individuais, psíquicos, culturais, materiais, entre outros (FICHTER, 2009).

Parece consenso que o indivíduo deficiente organiza-se como ser social a partir do seu diagnóstico médico, convivendo com as possibilidades, limitações e superações que a sua condição de deficiente implica. O sujeito é, portanto, colocado em segundo plano em relação às restrições definidas para ele por sua deficiência.

Vygotsky (1983) defende que a própria ação do defeito é sempre secundária e indireta em relação às consequências sociais que lhe são impostas. O indivíduo sente, então, as dificuldades que derivam da deficiência como consequência direta do defeito e da sua posição social.

Mittler (2003) também destaca o conceito de defeito relacionado a um modelo social. Para este autor, a idéia de defeito e as dificuldades que este impõe ao indivíduo estão centralizadas e localizadas no sujeito, e não nas proposições e limitações da sociedade. Acrescenta ainda:

Embora um modelo baseado no defeito per se seja rejeitado como uma explicação única, ela permanecerá bastante influenciável e afeta profundamente a política, a prática e as atitudes das pessoas (MITTLER, 2003, p. 26).

Todo o contexto da deficiência atua de forma direta e indireta, através da redução da posição social que o defeito provoca. Neste sentido Vygotsky (1983) e Mittler (2003) encontram-se em sintonia com Goffman (1988, p.15):

Tendemos a inferir uma série de imperfeições a partir da imperfeição original e, ao mesmo tempo, a imputar ao interessado alguns atributos desejáveis mas não desejados, freqüentemente de aspecto sobrenatural, tais como “sexto sentido” e “percepção”²⁶.

Goffman (1988) utiliza-se do termo “estigma” para caracterizar o processo que se dá entre o indivíduo ou grupo que se diferencia da maioria (em números ou poder), e é por ela “rotulada” em sua diferença. O termo “estigma” foi criado, segundo o autor, pelos gregos, para nomear sinais corporais que evidenciavam “alguma coisa extraordinária ou má sobre o *status* moral de quem os apresentava” (Goffman, 1988, p. 11). O estigma leva a uma série de discriminações devido à crença de que alguém com determinadas características não é totalmente humano. Tais discriminações reduzem as chances de vida do estigmatizado e anulam suas perspectivas de vida à medida que o discurso lhe imputa uma série de nomes como aleijado, bastardo e retardado, que representam de maneira característica sem que se pense em seus significados originais (GOFFMAN, 1988).

²⁶ Atributos relacionados a pessoas cegas por Goffmann (1988).

A consciência do defeito relacionado à valorização de sua posição social se converte para Vygotsky (1983) na principal força motriz do desenvolvimento psíquico. Assim, acrescenta o autor, “o que decide o destino, personalidade, em última instância, não é o defeito em si, mas suas conseqüências sociais” (p. 44). Diante disto, destaca-se a relevância deste processo social de estigmatização dos indivíduos como características perduráveis e conseqüências em todos os planos de suas vidas.

O processo social da estigmatização também pode ser analisado sob o viés do posicionamento que o indivíduo assume em sociedade. Oliveira, Guanaes e Costa (2004) apresentam-nos a noção de posicionamento que nos conduz a uma alternativa dinâmica para o entendimento dos processos relacionais:

O conceito de posicionamento tem se desenvolvido particularmente direcionado ao entendimento do modo como as pessoas constroem suas identidades discursivamente, nas relações com os outros, e às funções sociais de assumir para si mesmo ou atribuir a outros determinadas posições (OLIVEIRA; GUANAES; COSTA, 2004, p. 76).

Segundo as autoras as noções de posição e posicionamento social foram introduzidas por Hollway em 1984, a qual embasou seu estudo nos processos de construção da subjetividade através do modo como as diferentes categorias de pessoas (adultos, crianças, homens, mulheres, etc.) se inseriam e participavam das conversações, baseados nos seus direitos e deveres de fala. “Sua tese era que determinados discursos tornavam possíveis determinadas posições aos falantes e aos ouvintes, servindo a funções sociais específicas, aspecto apontado também por Vygotsky (2000) muitos anos antes” (OLIVEIRA; GUANAES; COSTA, 2004, p. 76).

Diante disto, acreditam que a posição do indivíduo se constrói através de várias práticas discursivas, emergindo a partir do processo de interação social e não como um produto final fixo. Ademais, acrescentam as autoras, o posicionamento é sempre relacional e reflexivo. Relacional porque se estabelece num processo de interação e reflexiva porque, na ação, invariavelmente as pessoas estão se posicionando ou sendo posicionadas (OLIVEIRA; GUANAES; COSTA, 2004). Diferentemente da noção de papel, que para Oliveira, Guanaes e Costa (2004) é uma forma de comportamento culturalmente definido, que abrange os papéis sociais

(ser mãe, profissional), papéis psicológicos (como são desempenhados os papéis sociais – autoritário, vítima de outrem), e mais ainda, maneiras específicas de funcionamento psicológico (a forma de agir em relação a uma situação). Contudo, para as autoras, o conceito de papel e de posicionamento encontram pontos em comum no sentido que “são ferramentas conceituais que possibilitam dar visibilidade aos processos interacionais no desenvolvimento e aos processos de construção de sentidos sobre o *self* e mundo” (OLIVEIRA; GUANAES; COSTA, 2004, p. 79).

Assim, a posição do indivíduo deficiente se dá através da sua relação com os outros e consigo mesmo, e baseia-se, segundo a Teoria do Posicionamento, na tríade posição, força social da ação e linha de história. Esta tríade pretende compreender os episódios sociais através da análise de três características, as quais são compreendidas como características básicas da interação:

- 1) As posições morais dos participantes, seus direitos e deveres de falar certas coisas;
- 2) A força social do que eles dizem e fazem na estruturação de certos aspectos do mundo real e
- 3) As linhas da história que estão nas falas e ações de cada episódio, na sua história conversacional (OLIVEIRA; GUANAES; COSTA, 2004, p. 77).

Logo, as pessoas, ao mesmo tempo em que se posicionam a si mesmas nas atividades discursivas, também posicionam os outros e são posicionadas.

Destaca-se que as posições adotadas pelos interlocutores não são fixas, mudando constantemente a medida que as interações se desenvolvem. Assim, os posicionamentos vão sendo elaborados, buscando dar um sentido de acordo com as percepções que vão se elaborando a todo o momento, “sendo assim, a realidade psicológica de cada indivíduo é narrativa e dinâmica, essencialmente embutida nos contextos histórico, político, cultural, social e interpessoal” (OLIVEIRA; GUANAES; COSTA, 2004, p. 79).

Mas Oliveira, Guanaes e Costa (2004) alertam que nem todas as pessoas podem assumir qualquer posição, pois

embora exista potencialmente a possibilidade de múltiplos posicionamentos, uma posição define-se também em relação aos direitos e às obrigações de fala e ação, associados ao que pode ou não ser dito/feito, e por quem, em uma interação (OLIVEIRA; GUANAES; COSTA, 2004, p. 77).

O que nos remete novamente à questão do estigma e que determinadas posições não são possíveis de serem alcançadas por indivíduos estigmatizados.

Neste mesmo sentido, Verbrugge e Jette (1994 *apud* CORRER, 2003) descrevem a deficiência como o resultado da relação entre o sujeito e as exigências do meio social em que vive. As condições que o meio lhe reserva para a sua participação, defende o autor, determinarão o grau de dificuldade do sujeito para o seu acesso social.

Beyer (2006, p. 17) destaca que os “espaços sociais subestimam as potencialidades das pessoas com deficiência”, e acrescenta:

Socialmente predominam representações que fazem circular quadros normativos sobre os déficits e desvios dessas pessoas (com deficiência). Predominam as imposições sociais hegemônicas ditadas pelos grupos que se consideram balizadores dos critérios da normalidade (BEYER, 2006. p. 17).

O processo estigmatizador para Elias e Scotson (2000) infere ao indivíduo estigmatizado menor valor humano. Acrescentam os autores: “[...] os indivíduos “superiores” podem fazer com que os próprios indivíduos inferiores se sintam, eles mesmos, carentes de virtudes – julgando-se humanamente inferiores” (ELIAS; SCOTSON, 2000, p. 20). O estigma relaciona-se a uma série de exigências, sobre como o indivíduo deveria ser ou parecer. Neste ponto encontra-se a dicotomia entre a *identidade social virtual* - exigências demandadas por um retrospecto em potencial pela sociedade, e *identidade social real* - categoria e atributos que o indivíduo na realidade prova possuir (GOFFMAN, 1988).

A prevalência de uma ou outra identidade, ou mesmo a importância que se dá às mesmas, deverá ser determinante para as diversas situações de vida do sujeito.

As relações sociais caracterizam-se em diversos momentos pela relação a qual Elias e Scotson (2000) chamam “estabelecidos e outsiders”. Mesmo que possa variar a natureza da fonte de poder na qual se fundamenta, a superioridade ou o sentimento de superioridade do grupo estigmatizante, esta figuração apresenta-se em contextos diferentes, mas com características comuns e constantes. Relaciona-

se também, neste ponto, uma característica central da situação de vida do indivíduo estigmatizado, explicada por Goffman (1988), como um processo de “aceitação”:

Aqueles que têm relações com ele não conseguem lhe dar o respeito e a consideração que os aspectos não contaminados de sua identidade social os haviam levado a prever e que ele havia previsto receber; ele faz eco a essa negativa descobrindo que alguns de seus atributos a garantem (GOFFMAN, 1988, p. 18).

O estigma está, portanto, segundo Goffman (1988, p. 13), relacionado ao meio social. “Um atributo que estigmatiza alguém pode confirmar a normalidade de outrem [...]”.

Além disso, Elias e Scotson (2000) acrescentam que é comum não distinguir um processo de estigmatização grupal e preconceito individual e não os relacionar. Este enfoque não permite que se visualize com mais profundidade a natureza interdependente do preconceito social. Estes autores destacam a importância da análise da estigmatização social e dos preconceitos individuais. Um grupo somente poderá estigmatizar outro com eficácia quando está confortável em sua posição superior de poder do qual o outro grupo é excluído (ELIAS; SCOTSON, 2000).

O estigma pode se revelar de diversas formas, de modo a “manter a superioridade social” como forma de consolidação do poder. Mesmo com mesmas características, os grupos enfrentam-se devido à ameaça que um representa ao outro, seja pelo simples afluxo das pessoas, seja pelo que as suas presenças podem representar para a manutenção ou modificação de suas tradições e do seu “*status quo*” (ELIAS; SCOTSON 2000). A presença de novos indivíduos, por si, só já representa ameaça para determinados grupos, que logo buscam na diversidade alguma característica que lhe seja possível imputar inferioridade.

Outro dado importante destacado por Elias e Scotson (2000, p. 24) é que o “estigma social imposto [...] costuma penetrar na autoimagem deste último [grupo estigmatizado] e, com isto, enfraquecê-lo e desarmá-lo”, podendo ainda, segundo as palavras do autor, ser como um “efeito paralisante nos grupos de menor poder” (ELIAS; SCOTSON, 2000, p. 27). Os autores assinalam a importância do efeito que este processo gera no indivíduo. Goffman (1988) aponta, através de depoimentos, o quanto a diferença causadora do estigma carrega todas as mazelas como desculpa

de todos os fracassos do indivíduo estigmatizado. Deste modo, o estigma é não só interiorizado pela pessoa, mas também serve de escudo para as suas dificuldades.

No entanto, a pressão social externa reforça suas autoexigências e todas as consequências que dela podem advir: autodepreciação, autoflagelação, ego, entre outros. Portanto, o processo de estigmatização é ao mesmo tempo social, individual e autorreflexivo em sua composição.

Outrossim, o indivíduo como um ser social tem no pensamento do grupo um elemento importante para a sua autoimagem e a sua autoestima. Para Elias e Scotson (2000) estes sentimentos estão ligados ao que os membros do grupo pensam dele. Goffman (1988) também destaca sobre este pensamento de dúvida que o indivíduo estigmatizado possui acerca do que os outros pensam a seu respeito. Aqui, estabelece-se uma interação da consciência do “eu” e da consciência do “outro” que se expressa na patologia da interação.

Segundo Oliveira (2009) as relações sociais são determinantes na forma como os sujeitos passíveis de serem estigmatizados enfrentarão as situações de vida, ou seja, um sujeito que recebe um diagnóstico de uma deficiência terá a sua inserção social nesta condição pautada pela existência ou não de preconceito, o que irá interferir no acesso à educação, no ingresso no mercado de trabalho, no lazer e nos demais campos sociais a que um indivíduo pode pertencer. Logo, a consciência do “outro” em um primeiro momento interfere diretamente na vida do indivíduo.

O sujeito está, portanto, interconectado com o mundo e o que ele pensa, interiorizando muitas vezes padrões de conduta, pensamento e preconceito. A este processo de regulação social Elias (1994, *apud* OLIVEIRA 2009) destaca todo o processo formado nas interações contínuas com os outros.

Em concordância com tais assertivas, destacam-se também as afirmativas de Goffman (1988) em análise ao conceito e relação social do estigma:

O estigma envolve não tanto um conjunto de indivíduos concretos que podem ser divididos em duas pilhas, a de estigmatizados e a de normais, quanto um **processo social** de dois papéis no qual cada indivíduo participa de ambos, pelo menos em algumas conexões e em algumas fases da vida. *O normal e o estigmatizado não são pessoas, e sim perspectivas que são geradas em situações sociais [...]* (GOFFMAN, 1988, p. 148, *grifo nosso*).

Estas relações sociais são apontadas no estudo de Elias e Scotson (2000) como essenciais para o exame das configurações da investigação sociológica, pois os indivíduos são interdependentes e, como tal, não devem ser analisados isoladamente. Desta forma, os autores destacam a importância de os problemas serem como “uma soma dos atos de ‘eus’ e ‘outros’ inicialmente independentes” (ELIAS; SCOTSON, 2000, p. 182).

Emerge aqui uma das questões abordadas por Vygostky (1983): o complexo psicológico de inferioridade que surge sobre as sanções sociais em função do defeito primário. E neste sentido, corroboram as afirmativas acima, de como ocorre todo o processo estigmatizante sobre um indivíduo.

Vash (1988, *apud* CORRER, 2003) utiliza-se do termo “desvalorização” da pessoa com deficiência, para apontar três tendências, que no seu entender explicam o fenômeno enfrentado por estes indivíduos. Segundo suas idéias:

A primeira seria aquela que considera o preconceito biologicamente determinado, defendendo que o ser humano instintivamente rejeita os organismos danificados. Na segunda, a desvalorização ocorreria no plano psicossocial, ou seja, instala-se a dinâmica das relações sociais, um processo de aprendizagem no qual as diferenças marcantes são menos toleradas. A terceira tendência de explicação seria político-econômica, na qual a deficiência é vista como um ônus para o sistema social, já que além de o indivíduo não ser produtivo no aspecto econômico, prejudica a dinâmica do funcionamento das famílias, da comunidade ou da sociedade mais ampla (CORRER, 2003. p. 24).

Tal pensamento está de acordo com tudo que foi afirmado até então. Podemos verificar que as três tendências apontadas pela autora e discorridas por Correr (2003) apontam para implicações sociais nas diferentes áreas que envolvem o indivíduo (orgânica, psicológica e político-econômica), com argumentos e implicações históricas.

Outra análise importante refere-se ao conceito, ou estigma, que se forma aprioristicamente anterior à experiência do indivíduo a partir das nomenclaturas e palavras utilizadas para designar e conceituar a deficiência (AMARAL, 1998). Acrescenta Fichtner (2009, p. 50): “Para Vygotsky o termo criança deficiente trás consequências e reações sociais muito mais problemáticas do que a simples deficiência em si pode trazer”.

Sobre esta terminologia, Squinca (2008) destaca o posicionamento dos primeiros estudiosos do modelo social da deficiência, que consideram que a linguagem utilizada estava carregada de violência e de eufemismo discriminatório. De modo que, para a autora, essas terminologias, ao tentarem atenuar valores negativos dos conceitos para se referir à população deficiente, acabaram agregando outras conotações e valores também discriminatórios.

O estigma que acompanha os indivíduos carrega também componentes dos conceitos de características anteriores a qualquer experiência pessoal, que a diferença e a diversidade tenham implantado na sociedade, a partir dos nomes, atributos ou necessidades que cercam a deficiência. Amaral (1998, p. 18) pontua que o tom das relações será colorido pelo preconceito e “no caso dos relacionamentos humanos, a concretização desse preconceito dar-se-á pela relação vivida com um estereótipo e não com a pessoa”. Como exemplo disto, as inúmeras terminologias depreciativas que designam a deficiência e são usadas indiscriminadamente sem uma reflexão acerca do seu significado estigmatizante e pejorativo.

Ribas (2007) afirma que a própria palavra “deficiência” é pejorativa, e sempre será sinônimo de insuficiência, falta, carência e, por extensão de sentido, acrescenta os significados de perda de valor, fraqueza e imperfeição. Assim sendo, a palavra não só representa, mas também determina a imagem, e podemos acrescentar, também, as possibilidades sociais destas pessoas.

Desta forma, em se opondo à análise simples e quantitativa da defectologia²⁷ tradicional, e em sintonia com Vygotsky (1983), a análise da deficiência deve ser pautada pela realização social do defeito e as condições do meio social - que se estabeleceu para um ser humano dito normal. Acrescenta ainda

²⁷ O conceito tradicional de defectologia refere-se ao estudo das pessoas que apresentam algum tipo de “defeito” de acordo com os parâmetros da normalidade em sociedade. Os problemas relativos à esse campo de estudo eram tratados sob uma perspectiva quantitativa. Os mais difundidos métodos psicológicos de investigação da criança anormal se baseavam numa concepção puramente quantitativa do desenvolvimento infantil –caracterizando um esquema “mais-menos”, através de um esquema que se dedicava a calcular e medir ao invés de observar e analisar. Esta maneira de abordar a questão da deficiência também se desdobrava na defectologia prática. “Enquanto na teoria o problema se reduzia a um desenvolvimento quantitativamente limitado e de proporções diminuídas, na prática, se promoveu a idéia de um ensino reduzido e mais lento” (Vygotski, 1983, p. 11).

o autor, “uma criança com defeito não é inevitavelmente uma criança deficiente” (VYGOTSKY, 1983. p. 20), mas suas reais possibilidades estão vinculadas ao modo como a sociedade preparou-se para sua inserção social.

2.3 LEGISLAÇÃO E DEFICIÊNCIA

O processo da inclusão das pessoas com deficiência tem assumido proporções maiores e em diferentes campos nas últimas décadas. Entre os campos estudados está o debate em torno dos direitos da pessoa com deficiência. Tais direitos não são novos, conquanto sua historicidade seja recente se comparada à dimensão histórica do homem e da deficiência em si.

Os limites e as possibilidades da pessoa com deficiência vêm sendo debatidos então, não só ponto de vista educacional, da autonomia pessoal, do engajamento social, mas também em relação às garantias legais que têm sido concedidas a este grupo de cidadãos, pelo menos no campo teórico.

Pastore (2000) destaca inúmeras leis nacionais e convenções internacionais que foram aprovadas com o propósito de melhorar a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Afirma: “No início fixaram-se direitos. Mais tarde, surgiram os programas de ação” (PASTORE, 2000. p. 34).

Segundo Oliveira, Goulart Junior e Fernandes (2009), não obstante as políticas de inserção de deficientes no mercado de trabalho tenham impulsionado a abertura do mercado a estes indivíduos, ainda permanecem dificuldades da sociedade como um todo, pois é nesta que as mudanças são realmente efetivadas.

Desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos²⁸, em 1948, toda a pessoa, sem distinção de qualquer sorte, tem – ou deveria ter – a capacidade de gozar os direitos e as liberdades estabelecidas pela mesma. Ao mesmo tempo,

²⁸ A Declaração Universal dos Direitos Humanos é um dos documentos básicos das Nações Unidas e foi assinada em 1948. Nela, são enumerados os direitos que todos os seres humanos possuem. Disponível em http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php. Acesso em 10 de novembro de 2009.

qualquer tipo de tratamento desumano ou degradante é proibido a toda e qualquer pessoa, bem como todos devem ser reconhecidos como pessoas, perante a lei. A Declaração prevê igualmente a proteção a qualquer forma de discriminação.

Em seu Artigo XXIII, é garantido o direito ao trabalho, à livre escolha do emprego bem como à igual remuneração por diferentes pessoas para trabalhos iguais. A remuneração, ainda sob o ponto de vista da Declaração Universal dos Direitos Humanos, deve garantir uma existência com dignidade humana.

Em dezembro de 1975 a Organização das Nações Unidas aprovou a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadores de Deficiência²⁹ e, em dezembro de 1982, esta mesma Organização aprovou o Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência (PASTORE, 2000).

Como importante marco histórico para o processo de inclusão, a Declaração de Salamanca³⁰, documento assinado em 1994, representa o resultado de uma tendência mundial que consolida este processo e cuja origem tem sido atribuída aos movimentos de direitos humanos e de desinstitucionalização manicomial, que surgiram a partir das décadas de 60 e 70. Mesmo que tal Declaração enfoque o processo educacional, é referência como modelo a ser seguido em todos os campos que tratam sobre o direito da pessoa com deficiência.

Estes textos são marcos importantes para a garantia da cidadania e igualdade das pessoas com deficiência. Pastore (2000, p. 36) destaca que:

Esses instrumentos basearam-se no princípio segundo o qual os portadores de deficiência são membros da sociedade e têm o direito de permanecer nas comunidades e ali receberem os serviços de educação, saúde e emprego como os demais habitantes.

No contexto brasileiro, nossa carta máxima, a Constituição Federal, promulgada em 1988³¹, apresenta entre seus objetivos fundamentais, artigo terceiro, inciso III e IV, “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” e “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça,

²⁹ Em relação às diversas nomenclaturas utilizadas para designar as pessoas com deficiência, serão respeitados e mantidos os termos utilizados pelos autores.

³⁰ Disponível em <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001393/139394por.pdf>. Acesso em 10 de novembro de 2009.

³¹ Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.html Acesso em 16 de novembro de 2009.

sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, respectivamente. Tais artigos significam a ratificação pelo Brasil, em 1988, dos instrumentos internacionais citados anteriormente (PASTORE, 2000).

Ainda, no Título II, quanto aos direitos e deveres individuais e coletivos, no inciso XIII, declara “livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer” (BRASIL, 2004a).

Em relação aos Direitos Sociais, a Constituição brasileira garante ao trabalhador o exercício do seu direito ao trabalho através da “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência [...]” - art. 7. XXXI (BRASIL, 2004a).

No ano de 1989, a Lei nº 7.853³² instituiu a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), e tratou sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social, entre outros. Em 2009, a CORDE transformou-se na Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, vinculada à Secretaria Especial dos Direitos Humanos (SEDH), tendo como principal nova atribuição a de implementar e fazer cumprir Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência³³.

Em 1991, o Brasil promulga a Convenção de nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, através do Decreto nº129 de 22 de maio de 1991. A política de reabilitação prevista neste Decreto tem como base o princípio da igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e os trabalhadores em geral, pretendendo-se assegurar “medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores” (BRASIL, 2004a).

A Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes da OIT delega, em seu artigo sétimo, às autoridades competentes,

³² Disponível em <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/lei7853.pdf>. Acesso em 12 de janeiro de 2010.

³³ A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu respectivo Protocolo Facultativo foram ratificados pelo Congresso Nacional em 09/07/2008 pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e todos os seus artigos são de aplicação imediata. O documento encontra-se Disponível no site: <http://www.adiron.com.br/site/uploads/File/ConvComentada.pdf>.

medidas que proporcionem orientação, formação profissional, colocação e emprego para que as pessoas com deficiência possam manter, progredir ou obter um emprego, a despeito das adaptações necessárias.

Provavelmente como urgência e exigência da Convenção da Organização Internacional do Trabalho, começam a serem criadas políticas públicas com referência ao direito ao trabalho da pessoa com deficiência. Em 1990, no âmbito da administração pública, a Lei nº 8.112 de 11 de dezembro, em seu artigo segundo, assegura às pessoas com deficiência não só o direito de se inscreverem em concursos públicos, cujas atribuições sejam compatíveis com sua deficiência, mas também garante a reserva de até vinte por cento das vagas oferecidas no concurso para estas pessoas.

Já em 1991, através da Lei nº 8.213 de 24 de julho, entra em vigor a Legislação popularmente conhecida como “Lei de Cotas”. Esta lei previdenciária tem em seu artigo 93 um marco importante na história do trabalhador deficiente. A reserva de vagas que atingiu as empresas privadas abriu uma nova perspectiva de trabalho para os deficientes, até então aliados deste processo social. Segundo o Artigo 93 desta Lei:

A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois por cento a 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 1.000	4%
IV – de 1.001 em diante	5%

(BRASIL, 2004a, p. 58).

Assim, sem o julgamento da eficácia e aplicação destas leis, o Brasil entra no cenário do Direito Internacional no que se refere aos direitos da pessoa com deficiência. Segundo publicação do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (BRASIL, 2009), a legislação entende a importância de as empresas assumirem suas obrigações de respeitar o valor social do trabalho e da livre iniciativa, com a finalidade de implementar a cidadania plena do trabalhador – com ou sem deficiência.

Esta mesma lei foi regulamentada pelo Decreto nº 3.298 de 1999 e posteriormente, em 2004, pelo Decreto nº 5.296. Este último dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e define os critérios e definições da pessoa com deficiência para efeito de Lei:

Art.4º - É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

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, 2004b).

Ainda como propulsor dos ajustes necessários à inclusão em sociedade, este mesmo Decreto de 2004, ao regulamentar as leis nº 10.048 de 2000 e nº 10.098 do mesmo ano, estabeleceu normas gerais e critérios para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência. Tais medidas objetivaram promover a acessibilidade em todas as áreas sociais para que a inclusão deixe de ser uma utopia e possa se tornar realidade, a partir da eliminação das barreiras de toda a sorte que dificultam ou mesmo impossibilitam ao deficiente o pleno exercício da cidadania.

Ressalta-se que a condição de pessoa com deficiência precisa ser comprovada para fins de preenchimento de cota (MENDONÇA, 2010).

A condição de pessoa com deficiência pode ser comprovada por meio de:

- a. Laudo médico, que pode ser emitido por médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando enquadramento legal do(a) empregado(a) para integrar a cota, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção nº 159 da OIT, Parte I, art. 1; Decreto nº 3.298/99, arts. 3º e 4º, com as alterações dadas pelo art. 70 do Decreto nº 5.296/04. O laudo deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do(a) empregado(a) para utilização do mesmo pela empresa, tornando pública a sua condição;
- b. Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS. (BRASIL, 2009)³⁴.

Ainda, além da Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Brasil homologou também a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, também conhecida como a Convenção de Guatemala³⁵. Esta última, ratificada sob o Decreto nº 3.956 de 2001, também trata da garantia de emprego adequado e da possibilidade de integração ou reintegração das pessoas com deficiência na sociedade. Deste modo, ao confirmar tais convenções, o Brasil comprometeu-se a formular e aplicar políticas para a readaptação profissional e de emprego para pessoas deficientes.

Em 2006 a OIT aprovou a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência. Dentre outras, a nova norma da estabelece que as cerca de 650 milhões de pessoas com deficiência, em todo o planeta, têm direito à saúde, educação inclusiva e ao transporte. A expectativa é de que o Brasil ratifique esta Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência o mais breve³⁶.

Como um importante dado sobre a legislação que cerca o tema da deficiência, a Lei nº 8.742 de 1993, que dispõe sobre a organização da assistência

³⁴ Disponível em http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_2.asp. Acesso em 4 de agosto de 2010.

³⁵ Disponível em <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/guatemala.pdf>. Acesso em 12 de janeiro de 2010.

³⁶ Segundo publicação do Ministério do Trabalho e Emprego - A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, 2009 - a nova Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência ainda não havia sido aprovada quando da elaboração do presente trabalho.

social, definiu o conhecido Benefício da Prestação Continuada. (BPC), posteriormente regulamentado pelo Decreto nº 1.744 de 1995. O benefício foi instituído como forma de amparar a pessoa com deficiência, garantindo um benefício mensal que lhe sustente no período em que estiver incapacitada para a vida independente e o trabalho. Este benefício trouxe um mínimo de segurança para a sobrevivência dos deficientes.

Em 2007, a Portaria Normativa Interministerial nº 18³⁷ criou o *Programa de Acompanhamento e Monitoramento do Acesso e Permanência na Escola das Pessoas com Deficiência Beneficiárias do Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC/LOAS)*, com prioridade para aquelas na faixa etária de zero a dezoito anos. Esta Portaria tem o objetivo de identificar as pessoas com deficiência, beneficiárias do programa, no sistema regular de ensino, com base nos dados do BPC/LOAS e do Censo Escolar. Tem também a finalidade de disponibilizar tais dados aos sistemas de ensino e às Secretarias Municipais de Assistência Social para uso destas no sistema de vigilância social local.

Ao mesmo tempo, este documento visa a desenvolver estudos intersetoriais que identifiquem as barreiras que impedem ou dificultam o acesso e a permanência na escola das pessoas com deficiência, indicando ações e políticas para a superação desses obstáculos, bem como a implementação e manutenção de um banco de dados para análises estatísticas sobre Deficiência, com vistas aos indicadores de cidadania das pessoas com deficiência beneficiárias do BPC/LOAS.

Além das leis e decretos já citados, há diversas outras regulamentações, instruções e portarias que se preocupam em garantir direitos no que se refere à saúde, à supressão dos impostos, à locomoção, ao trabalho, à renda e à educação das pessoas com deficiência, tanto na esfera federal como nas esferas estaduais e municipais, que não serão objetos de estudo no presente trabalho.

Em nível internacional podem-se verificar algumas políticas de inclusão de deficientes no campo do trabalho, que vão desde a reserva de vagas até incentivos fiscais. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2009), há alguns

³⁷ Disponível em http://www.mds.gov.br/suas/noticias/portaria_interministerial_18_07_bpc_escola.pdf.

exemplos de como os países tratam este assunto, tanto no âmbito público como privado.

Muitos países da Europa usam o sistema de reserva de vagas para pessoas com deficiência, mas, segundo Gonçalves (2006), nenhum teve sucesso exclusivamente com base nas cotas:

Os países que tentaram esse caminho fracassaram e tiveram que buscar alternativas, como é o caso da Alemanha, França, Itália. Outros, como a Inglaterra, desistiram do sistema de cotas. Há ainda os que nunca tentaram e rejeitaram abertamente como a Austrália e os EUA.

Um caminho encontrado pela França e a Alemanha foi o da chamada cota-contribuição, ou ainda a contratação através de terceiros. As empresas que, por qualquer motivo, deixam de contratar a cota prevista de pessoas com deficiência ficam obrigadas a recolher um percentual do que gastariam com aquela contratação para fundos especiais, ou, então, contratam através de empresas terceirizadas (GONÇALVES, 2006, p. 25).

A partir dos dados disponibilizados pelo MTE, foi elaborado o quadro abaixo que esclarece, de forma resumida, o que os países, impulsionados ou não pelos organismos internacionais, têm feito a respeito do direito da pessoa com deficiência (BRASIL, 2009).

Quadro 1: Panorama Internacional sobre a Legislação de proteção ao Deficiente

País	Cota	O que prevê	Incentivos
Alemanha	6%	Cota de 6% de deficientes em empresas com mais de 16 empregados.	Contribuição empresarial para fundo de formação profissional de pessoas com deficiência.
Argentina	4%	Prevê cota para a contratação de servidores públicos.	Incentivos para que empresas privadas contratem pessoas com deficiência.
Áustria	4%	Reserva de 4% das vagas para empresas com mais de 25 empregados.	Como alternativa à contratação de pessoas com deficiência, a lei admite a contribuição para fundo de formação profissional.
Bélgica	Sim	Não há percentual de vagas previsto em lei para a iniciativa privada, Os índices são negociados entre sindicatos e representantes patronais de cada ramo da economia,	
China	1,5 a 2%	O percentual de reserva de vagas oscila de acordo com a regulamentação municipal.	
Colômbia	Não		Benefícios de isenção de tributos nacionais e taxas de importação para empresas que possuam no mínimo 10% dos trabalhadores com deficiência.
El Salvador	Sim	A lei prevê que empresas com mais de	

		25 empregados devem contratar uma pessoa com deficiência.	
Espanha	2%	A lei assegura a reserva de 2% das vagas nas empresas com mais de 50 empregados.	A legislação assegura Incentivos fiscais com a redução de 50% das cotas patronais da seguridade social.
Estados Unidos	Não	Não há cotas, fixadas legalmente, Medidas desta natureza decorrem de decisões judiciais, A <i>The Americans with Disabilities Act</i> (ADA) vem tratando do trabalho das pessoas com deficiência através do detalhamento de características físicas e organizacionais que devem ser adotadas pelas empresas.	
França	6%	Reserva 6% dos postos de trabalho em empresas com mais de 20 empregados.	Empregadores podem, desde de que justificado, em não preenchendo as cotas contribuir para um fundo público.
Holanda	3 a 7%	O percentual da reserva de vagas é firmado por negociação coletiva de acordo com o ramo de atuação e tamanho da empresa.	
Honduras	Uma a quatro pessoas	A lei fixa cotas em empresas públicas e privadas: uma pessoa em empresas com 20 à 40 empregados, duas 56éssoas de 50 à 74 funcionários, três em empresas com 75 à 99 empregados e quatro nas empresas com mais de 100 empregados.	
Irlanda	3%	Cota aplicada apenas ao setor público.	
Itália	7%	Empresas públicas e privadas devem contratar 7% de pessoas com deficiência.	Empregadores podem, desde de que justificado, em não preenchendo as cotas contribuir para um fundo público.
Japão	1,8%	O percentual é aplicado em empresas com mais de 56 empregados,	Há um fundo mantido por contribuições de empresas que não cumprem a cota em favor daquelas empresas que as preenchem.
Nicarágua	Sim	A lei estabelece a contratação de uma pessoa com deficiência a cada 50 trabalhadores empregados.	
Panamá	2%	A lei estabelece um percentual mínimo de 2% de deficientes em empresas com mais de 50 trabalhadores, O governo também está obrigado a empregar pessoas com deficiência.	Decreto Executivo estabelece incentivo em favor dos empregadores que contratam pessoas com deficiência.
Peru	Não		São concedidos benefícios tanto para as pessoas com deficiência como para as empresas que as contratam, Os benefícios referem-se à obtenção de créditos, financiamentos e dedução de renda bruta de um percentual do que é pago às pessoas com

			deficiência.
Portugal	2 a 5%	As cotas são destinadas na proporção de 2% na iniciativa privada e 5% na administração pública.	
Reino Unido ³⁸	Sim	O Poder Judiciário poderá fixar cotas desde que provocado e de que se constate falta de correspondência entre o percentual de empregados com deficiência e o local onde a mesma se situa.	
Uruguai	4%	Na esfera pública são destinados 4% dos cargos às pessoas com deficiência.	Empresas particulares deverão contatar pessoas com deficiência para obtenção de concessões de bens ou serviços públicos. Não são estabelecidos quaisquer percentuais para tanto.
Venezuela	Sim	A cota venezuelana está fixada em uma pessoa com deficiência a cada 50 empregados.	

Fonte: Elaborado pela autora.

Pastore (2000) acrescenta ao quadro anterior países como Malásia, Filipinas, Angola, Tanzânia, Egito e Turquia que, na década de 1980, adotaram os modelos de cota, bem como os que se ajustaram ao modelo de cota-contribuição: República Checa, República da Eslováquia, Hungria, Polônia, România, Marrocos, Tunísia, Tailândia e Vietnã.

A questão das cotas ainda é bastante controversa e vários países se mantiveram afastados deste sistema.

Nestes países argumenta-se que a simples existência de cotas é indicativa de que os portadores de deficiência não têm condições de competir no mercado de trabalho. Esse fato constituiria uma forma perversa de discriminação que, no final das contas, forçaria os empregados a contratar por piedade ou para evitar punição (PASTORE, 2000. p. 174).

O quadro “Panorama Internacional sobre a Legislação de proteção ao Deficiente” nos remete a um cenário diversificado, no qual alguns países expandem a alternativa das cotas permitindo às empresas a contribuição em fundos que se

³⁸ O *Disability Discrimination (DDA)* trata das questões relacionadas ao trabalho, vedando a discriminação de pessoas com deficiência no que diz respeito ao acesso, conservação e progresso no emprego. Também estabelece medidas organizacionais e físicas, para possibilitar o acesso de pessoas com deficiência.

revertem às pessoas com deficiência. Países como Alemanha e França, também incentivam através de bônus e dedução de impostos a contratação de deficiente (MENDONÇA, 2010; PASTORE, 2000).

Outra diferença que se percebe em relação ao Brasil, neste quadro, é a participação do setor público nas cotas de contratação. Enquanto a obrigatoriedade do cumprimento de cotas em países como Argentina e Irlanda recai sobre o setor público, no Brasil estabeleceu-se apenas uma reserva de vagas em concursos, o que necessariamente não se concretiza posteriormente nos percentuais sobre o total de funcionários públicos admitidos. Podem-se destacar países como Portugal e Itália, nos quais o setor público toma para si a maior responsabilidade social, assumindo percentuais maiores das cotas impostas.

Os Estados Unidos mantêm uma característica de combater a discriminação mas não adotam cotas compulsórias, modelo que se baseia na prevenção do preconceito e não na sua correção posterior. Mendonça (2010) afirma que também este modelo não se revelou satisfatório em se tratando da oportunidade de trabalho das pessoas com deficiência.

A França estabelece, além das cotas e do fundo de contribuição, outras particularidades em sua lei. Ao classificar as deficiências em “leve, moderada e séria”, estabelece pontuações adicionais para o cumprimento das cotas. O mesmo ocorre em relação à idade da pessoa contratada (MENDONÇA, 2010).

Um cuidado adicional que se percebe na legislação francesa e holandesa diz respeito à natureza da atividade que a empresa realiza. Na primeira, empresas cujos funcionários dirigem veículos não estão sujeitas ao cumprimento da cota (MENDONÇA, 2010), e na segunda a cota varia, não só de acordo com o tamanho da empresa como também em relação ao seu ramo de atuação (BRASIL, 2009; PASTORE, 2000).

A legislação francesa também se difere da brasileira por admitir um sistema de cota terceirizada, limitando-se o percentual contratado pela empresa por esta via – não pode exceder a 50% da cota da empresa (PASTORE, 2000). No Brasil a mão obra terceirizada não participa para o cumprimento da cota das empresas.

Destaca-se também, no campo comparativo internacional, a análise realizada por Oliveira, Goulart Junior e Fernandes (2009), acerca de três

documentos: *The American with Disabilities Act* (ADA) dos Estados Unidos, o *European Action Plan*, da União Européia e o Decreto nº 3.298 do Brasil que detém-se em questões relativas aos indivíduos com deficiência no mercado de trabalho.

Tais publicações, em que pese tenham presente a influência da realidade do momento histórico em que foram elaborados – 1990, 1999 e 2003 respectivamente – têm em comum uma preocupação recorrente sobre a “necessidade de garantir igualdade de oportunidades às pessoas com deficiência e, além disso, ao acesso destas a todas as instâncias sociais de modo independente” (OLIVEIRA; GOULART JUNIOR; FERNANDES, 2009, p. 224).

O que se percebe nesta pesquisa, conforme relatam Oliveira, Goulart Junior e Fernandes (2009), é novamente a importância e a carência de políticas pensadas de um modo global, que afetam as relações de trabalho como um todo e influenciem a sociedade para transformações estruturais, sem o que, acrescentam, “as diretrizes legais têm efeitos apenas estruturais” (OLIVEIRA; GOULART JUNIOR; FERNANDES, 2009, p. 230).

Desta forma, ao que parece em um primeiro momento as autoridades públicas apenas encorajaram a sociedade para agir em prol de grupos minoritários flagrantemente excluídos, a pressão destes grupos evidenciou o encorajamento de políticas públicas mais rígidas que se antecipassem à reparação de danos posteriores (BRASIL, 2009). Logo, o que se tem hoje são políticas reconhecidas pelo seu grau de seriedade, e documentos legais que são cobrados pelas organizações competentes. Tais documentos estão em um processo de amadurecimento junto à sociedade em um esforço contínuo para correção de eventuais lacunas ou distorções.

Diante de todo o exposto, contudo, restam-nos alguns alertas. Para Zola, “a efetividade das políticas de emprego voltadas para as pessoas com deficiência depende de uma mudança atitudinal da sociedade como um todo”. A reflexão de Barnes (2000, *apud* OLIVEIRA; GOULART JUNIOR; FERNANDES, 2009, p. 221), talvez seja a que mais desacomoda e instiga: “[...] são necessárias transformações estruturais nas relações de trabalho, sem as quais a aplicabilidade das medidas previstas na área tem efeito inócuo e paliativo”.

3 EDUCAÇÃO, TRABALHO E CULTURA ORGANIZACIONAL

3.1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: DA ESCOLA AO MERCADO

A emergência de uma nova forma de compreensão das relações entre as pessoas com deficiência e a sociedade é a base de um processo no qual todas as pessoas, deficientes ou não, deveriam ter acesso aos recursos, serviços e equipamentos disponíveis. Neste sentido, como desdobramento de uma mudança de paradigma na sociedade, está o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho (OLIVEIRA; GOULART JUNIOR; FERNANDES, 2009).

A importância do papel da escola neste cenário parece ser consenso entre autores, afinal a educação, segundo Padilha (2007), é condição para o desenvolvimento e se dá num processo contínuo desde o nascimento do indivíduo. A escola, pois, “deve garantir a oportunidade de maior integração nos relacionamentos com os outros, visando à formação de um cidadão” (SAAD, 2003). Mas, ainda para Vygotsky (2004), a escola tem como tarefa a aproximação da pessoa com deficiência ao convívio da sociedade.

Teperino (IBDD, 2003) ressalta a dificuldade de o deficiente ter acesso à escolaridade como fator que provavelmente mais comprometa o seu ingresso no mercado de trabalho. Como deficiente física - Teperino utiliza cadeira de rodas para locomover-se - ela descarta pesquisas para afirmar aquilo que a observação pessoal e a experiência lhe ensinaram. Esta afirmativa faz parte também da retórica das organizações que lamentam ou desculpam-se pela não ocupação dos postos de trabalho, e de pesquisas que apontam nesta direção (NASCIMENTO; MIRANDA, 2007; ARAÚJO; SCHMIDT, 2006; SASSAKI, 2006; TANAKA; MANZINI, 2005; VIGOLO, 2005; GÖDKE, 2010).

Segundo Araujo e Schmidt em sua pesquisa (2006, p. 247, grifo nosso) “...**todas** as empresas participantes afirmaram ter dificuldades para contratar PNE’s [pessoas com necessidades especiais]”. Dentre as dificuldades mais citadas pelas empresas pesquisadas, 30% fizeram alusão à baixa escolaridade, 16% à

qualificação profissional ruim. E complementam “[...] interessante notar que 25% das empresas afirmaram existir pouca oferta de mão-de-obra no mercado, afirmação que se choca com a taxa de desemprego encontrada entre as pessoas com necessidades especiais.”

Para Nascimento e Miranda (2007, p. 180),

Os dados mostraram a necessidade de maior escolaridade e uma formação profissional que atenda às necessidades do mercado de trabalho, visto que as exigências para a contratação nas empresas estão cada dia mais elevado. A ausência de escolaridade e qualificação profissional apropriada pode causar a marginalização das pessoas com deficiência para o trabalho formal. Pois estarão desqualificadas, despreparadas para assumir funções que exigiam maiores qualificações, tendo que serem encaminhadas a postos de trabalho ligados ao trabalho manual, braçal, ou que não precise de muita qualificação, com tarefas repetitivas e que não permitem o desenvolvimento de suas potencialidades e capacidades.

Rosseto (2009) descreve em sua pesquisa o movimento dinâmico de conquistas que é a escolarização para o sujeito deficiente. Destaca também as dificuldades enfrentadas por estes sujeitos devido à visão da escola como um todo sobre a presença destes indivíduos. Afirma: “segundo eles, [sujeitos deficientes pesquisados] a escola ainda não tem demonstrado um comprometimento efetivo com relação às necessidades educacionais dos alunos com deficiência e apresenta um espaço precário para trabalhar as diferenças” (ROSSETO, 2009, p. 191).

Neste sentido, em consonância com Rosseto, Eidelwein (2006) faz uma leitura sobre a escola a partir do discurso de três professores, trazendo à tona as dificuldades que a escola enfrenta para tornar-se uma instituição inclusiva. Sob a ótica destes profissionais pesquisados, as questões sobre formação docente, estruturação institucional e adaptações curriculares ainda são um entrave para a efetivação da proposta inclusiva na escola comum.

No passado, com a ausência de exigências legais sobre a inclusão, a educação do deficiente foi assumida em longa escala pelo movimento precursor desta preocupação, as APAES - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais. Associações como esta caracterizaram-se como um movimento de suma importância, reconhecido pela sociedade e pelos órgãos governamentais. As APAES se destacam no país pelo seu pioneirismo. Foram fundadas em 1954 e se caracterizam hoje como sociedade civil, filantrópica, de caráter cultural, assistencial

e educacional com duração indeterminada, congregando as filiadas Apaes e outras entidades congêneres³⁹.

As APAES passaram a desenvolver também uma qualificação profissional, articuladas com empresas, visando à inserção das pessoas deficientes no mercado de trabalho.

Contudo, esta abordagem da profissionalização dos deficientes não era suficiente em se tratando do novo paradigma da inclusão. Logo, a Educação Profissional, que esteve à margem deste processo inclusivo, foi chamada na última década para assumir seu compromisso social com a deficiência.

Segundo Viégas (2003, p. 16) “o pressuposto legal básico no campo da Educação Profissional é que a formação para o trabalho exige níveis crescentemente elevados de educação geral”. Deste modo, a educação profissional não pode ser tratada como uma formação para o trabalho reduzida à aprendizagem de algumas habilidades técnicas. O autor acrescenta que a laboralidade, enquanto dimensão produtiva na vida social e da própria cidadania, constitui-se de um objetivo basilar da Educação Profissional, sem, no entanto, confundi-la como “mero treinamento”; ao contrário, deve-se ter sempre presente esta Educação enquanto modalidade educativa, articulada com os demais níveis da educação. De modo que,

[...] se a formação profissional for efetivada levando-se em conta o contexto social e histórico da humanidade, rompendo-se com práticas assistencialistas e filantrópicas que limitam o trabalho à reprodução artesanal e manual, poder-se-á oferecer à pessoa com deficiência a possibilidade de mediar suas relações no e com o mundo, constituindo-se o trabalho em uma via de inclusão social e criando-se possibilidades concretas para a sua própria humanização, a sua cidadania, a sua omnilateralidade (SILVA; PALHANO, 2005, p. 5).

Em razão disso, a formação profissional da pessoa com deficiência no Brasil vem sendo debatida, com base justamente no “pressuposto de que o trabalho constitui-se em uma via de inclusão social da população com deficiência e, conseqüentemente, em uma forma de minimizar os problemas que a afligem” (SILVA; PALHANO, 2005, p. 2). Entretanto, Silva e Palhano (2005, p. 3) problematizam esta questão:

³⁹ Informações disponíveis em <http://www.apaebrasil.org.br/>. Acesso em 4 de março de 2010.

Ocorre que a inclusão no mercado de trabalho, na sociedade do capital, é por si só excludente, pois mantém critérios de aceitabilidade ou de rejeição permanentes que independem de características pessoais, haja vista que perpassam por questões de interesse, de poder, de apradinhamento, etc.; mas também levam em consideração fatores como ausência de anomalias físicas e mentais, competência profissional, eficiência pessoal e marketing pessoal⁴⁰.

Marchiori (2006) complementa a análise desta complexidade de fatores, destacando o crescimento da importância dos cargos técnicos e gerenciais em detrimento do decréscimo proporcional da posição dos operadores. E acrescenta:

Em outras palavras, a nova sociedade está exigindo profissionais com alta capacidade para o desenvolvimento de suas funções. Isso implica processos educacionais cada vez mais eficazes que afetam a realidade organizacional das empresas ou dos projetos [...] e o conhecimento passa a ser uma ferramenta estratégica na sustentação do empreendimento (MARCHIORI, 2006, p. 46).

Outrossim, não se podem desconsiderar os processos de reorganização tecnológica e produtiva pelos quais a sociedade brasileira vem passando desde os anos 90. (SORJ, 2000). Segundo Sorj (2000) uma grande massa de desempregados procura se reciclar adaptando-se aos novos tempos, uma vez que os métodos de gestão empresarial introduzidos modificaram as qualificações necessárias para obter emprego. O autor acrescenta, ainda, que o Brasil atravessa

tempos [...] de expansão do trabalho intelectual, e de redução e desvalorização do trabalho manual. Tempos pois, pouco propícios para grande parte da população brasileira, com poucos recursos educacionais e apenas sua força de trabalho física para oferecer (SORJ, 2000, p. 78).

Percebe-se então, nessas questões, elementos importantes para a compreensão da problemática da formação profissional das pessoas com deficiência, já que estudos sobre alternativas de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho priorizam a educação profissional como etapa terminal (SILVA; PALHANO, 2005).

Neste sentido, iniciativas que venham a tornar realidade a inclusão de deficientes nos cursos profissionalizantes são muito importantes para a consolidação do paradigma da inclusão. Um exemplo de programas inclusivos no Ensino

⁴⁰ O termo *marketing pessoal* é hoje utilizado nos meios profissionais, especialmente no ramo da administração e de marketing, para identificar formas de autopromoção pessoal.

Profissional é o TECNEP, que abrange os cursos de formação inicial e continuada de nível técnico e tecnológico das instituições federais de educação tecnológica com o objetivo de promover a inclusão⁴¹.

O mundo do trabalho, por sua vez, pode ser analisado por diversas óticas. Analisar a sua significação para o homem é uma perspectiva inicial que tenta elucidar a importância desta temática em relação aos deficientes. O seu significado para a sociedade será determinante para o sentimento de inclusão e exclusão que o indivíduo com deficiência enfrenta, e vem sendo abordado como uma das preocupações do sistema educacional.

O imaginário social acerca do acesso ao mundo e ao mercado de trabalho pelas pessoas com deficiência está cercado de discussões que rondam os temas do direito, da cidadania, do estigma, da dignidade, da inclusão e exclusão, entre outros.

O Trabalho tem sido um dos principais temas estudados nas ciências humanas e sociais moderna e contemporânea. Mais do que sobrevivência, é uma das mais expressivas manifestações do ser humano, diferente de ser uma simples atividade que nos permite ter uma renda, contribui para o nosso bem-estar mental e emocional, satisfaz o desejo de ser membro produtivo da sociedade, e nos agrega ou retira a possibilidade de realização pessoal; portanto, cria e desenvolve em nós, certa medida de auto-estima, de acordo com a utilização das potencialidades e competências individuais (NASCIMENTO; MIRANDA, 2007. p. 171).

Marco Antonio de Queiroz⁴² ilustra através de um diálogo a representação e a limitação que a sociedade faz acerca do trabalho e a pessoa com deficiência. Em um texto autobiográfico, ele, cego, reproduz uma passagem de sua vida:

⁴¹ O programa que visa à inserção das pessoas com necessidades educacionais específicas nos cursos de formação inicial e continuada, de nível técnico e tecnológico, nas instituições federais de educação tecnológica, em parceria com os sistemas estaduais e municipais, bem como o segmento comunitário. Visando ainda facilitar o desenvolvimento das atividades relativas a sua implementação, foram criados grupos de gestores responsáveis para implementar políticas de apoio aos alunos com necessidades educacionais específicas, o que exige uma organização dos serviços a ser desenvolvidos nas diferentes instâncias. Nas escolas, foram criados setores, denominados de *Napne* - Núcleo de Apoio às Pessoas com Necessidades Educacionais Especiais, que articula as pessoas e instituições desenvolvendo ações de implantação e implementação do Programa TEC NEP no âmbito interno, envolvendo sociólogos, psicólogos, supervisores e orientadores educacionais, técnicos, administrativos, docentes, discentes e pais. Tem como objetivo principal criar na instituição a cultura da "educação para a convivência", aceitação da diversidade, e, principalmente, buscar a quebra das barreiras arquitetônicas, educacionais e atitudinais. Entretanto, não foram encontrados dados estatísticos sobre o resultado deste programa. Disponível em :

http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=12779%3Aprograma-tec-nep&catid=190%3Asetec&Itemid=800. Acesso em 5 de março de 2010.

Lembro-me, também que foi nesse dia que me diverti com uma mulher no elevador.

- Vai passear?
 - Não. Vou trabalhar.
 - Cego trabalha?
 - Trabalha.
 - Em quê?
 - Eu sou programador. Trabalho em processamento de dados.
 - É aquele negócio de computadores?
 - É.
 - **Cego trabalhando com computador?**
- (QUEIROZ, 1986, p. 15, *grifo nosso*).

Tal passagem ilustra este imaginário social acerca daquilo que a pessoa com deficiência pode realizar no mundo do trabalho, isto é, uma memória cultural mantida ainda nos dias atuais pela comunidade sobre este tema. Trata-se de uma produção e um pensamento coletivo. Há traços de espanto e dúvida presentes no diálogo que denotam um pensamento não raro ainda hoje em dia. Conforme destacam Oliveira, Goulart Junior e Fernandes (2009) é comum ainda a falta de informação a respeito da natureza da deficiência, o que representa um obstáculo para que tais indivíduos acessem o mercado de trabalho.

Do ponto de vista histórico, Marx (*apud* GIORDANO, 2000) estabelece uma mediação entre o homem e a natureza, pois através do trabalho o primeiro altera sua relação com esta. Destaca o trabalho como sendo:

[...] a expressão própria do homem, uma expressão de suas faculdades mentais. Neste processo de atividade genuína, o homem desenvolve-se a si mesmo, torna-se ele próprio; o trabalho, não só um meio para um fim – produto – mas um fim em si mesmo. A expressão significativa da energia humana (MARX *apud* GIORDANO, 2000, p. 47).

Ainda para Marx, “o trabalho é entendido como essência formadora do ser humano, independentemente das condições históricas de sua realização” (ARANHA, 2005, p, 94). Além disso, é uma atividade que estabelece relações fundamentais para a compreensão da realidade social e material, distingue o homem do animal e, pela sua característica de permanente construção, reconstrução e autoconstrução, é

⁴² Autor que narra em seu livro a vivência pessoal, e o enfrentamento da diabetes e cegueira, incluindo passagens pessoais e profissionais em sua trajetória de vida.

tido também como um princípio educativo, formativo do sujeito e do ser social (ARANHA, 2005).

Por sua vez, Vygotsky, com influência marxista, na sua teoria sócio-histórica de desenvolvimento, atribui à atividade humana papel primordial na aprendizagem e desenvolvimento. É através da atividade, nos diz este autor, que a pessoa modifica a natureza, cria objetos, cria cultura. “Ao mesmo tempo em que o ser humano transforma o seu meio para atender suas necessidades básicas, transforma-se a si mesmo” (REGO, 2008, p. 41).

Para Vygotsky (2004) o significado psicológico da educação pelo trabalho é de grande importância para a sociedade. Vigostky criticava o trabalho desempenhando apenas um o papel de “caligrafia da conduta” quando destinado apenas à repetição de lições já sabidas, propondo que o trabalho deveria ser a própria base do processo educativo, não como tema ou meio de ensino, mas como matéria-prima da educação, promovendo não apenas a introdução do trabalho na escola, mas também a escola no trabalho. Assim, a educação pelo trabalho é um processo comum entre os seres e, como tal, requer a coordenação dos esforços e a regulação das próprias reações para o melhor convívio coletivo. No trabalho o aprendizado simultâneo entre a subordinação e a dominação exclui os aspectos negativos de ambos. É nesse sentido que vê o trabalho como pleno de significado psicológico:

Para compreender o sentido pedagógico disso é necessário lembrar que a educação pelo trabalho lança procedimentos didáticos de educação inteiramente novos. O antigo assim chamado método acramático de simples transmissão do conhecimento do mestre para o aluno, assim como o método erotemático, ou seja, a descoberta conjunta do conhecimento pelo mestre e o aluno através de perguntas, bem como o método heurístico, ou seja, a procura de conhecimentos pelos próprios alunos, em linhas gerais não abrangem a essência didática da educação pelo trabalho” (VIGOTSKY, 2004, p. 264)

Em uma outra visão Giordano (2000) destaca que os contextos sociais, econômicos e culturais, bem como as crenças e valores de cada período, são cruciais para se analisar o significado do trabalho, e conclui que esta significação pode tornar-se diferente pelas variáveis sócio-históricas. Um exemplo das variáveis sócio-históricas é facilmente compreendido quando analisamos o significado do

trabalho - na Antiguidade o trabalho era atividade do não-humano. “Só trabalhava quem não ascendia à posição da cidadania, os escravos particularmente” (ARANHA, 2005, p, 96). Somente após a Revolução Industrial este panorama efetivamente começa a se modificar, emergindo inicialmente uma nova cultura sobre o trabalho e pela acumulação do capital. Posteriormente a relação entre trabalho e educação passa a valorizar o trabalho, mudando definitivamente sua representação no mundo atual (ARANHA, 2005). E na atualidade o trabalho transforma seu significado, passando a ser entendido como atividade positiva e digna:

Evidentemente cria-se um imaginário social, em que o trabalho passa a ser entendido como atividade essencial, que dignifica. Uma drástica alteração com relação à Antiguidade e à Idade Média (ARANHA, 2005, p. 97).

E mais ainda, Giordano (2000, p. 51) destaca:

[...] fundamentalmente, a dimensão afetivo-emocional como agente de atuação e transformação das diferentes interpretações, dos indivíduos, quanto à influência e importância do trabalho na vida das pessoas. Pode-se dizer, também, que esta dimensão torna-se tão mais importante por tratar-se de pessoas com deficiência [...]⁴³.

Do ponto de vista psicológico, o trabalho também é considerado atividade de caráter social e seu significado transcende a subsistência para assumir um importante elemento da constituição da identidade social. Assim, nos dias atuais o trabalho personifica a cultura da ética, da dignidade e da vocação (ARANHA, 2005).

Outros estudos apontados por Giordano (2000) referem o papel da centralidade do trabalho como eixo na vida dos indivíduos. Tal pensamento pode guiar-nos numa tendência da nossa sociedade contemporânea em que o trabalho assume, por diversas vezes, valores muito mais importantes que outros eixos – como a família – ocupavam no passado. “O trabalho assume um lugar importante como atividade humana e como realidade social, devido à sua frequência e relevância na vida das pessoas” (GIORDANO 2000, p. 50). Pereira e Batanero afirmam:

⁴³ No caso citado pelo autor, o estudo desenvolveu-se com pessoas com deficiência mental.

O mundo do emprego é sempre uma questão fulcral para qualquer indivíduo, mais ainda para pessoas com deficiência, pois estes defrontam-se com os mesmos interesses, necessidades, sentimentos e preocupações que encontramos, normalmente, nos seus pares sem deficiência (2009, p. 197).

A representação social do trabalho em contraponto a uma “ausência da produtividade” das pessoas com deficiência fecha o círculo vicioso da exclusão, uma vez que os mitos e estigmas alimentados pela sociedade devem-se, muitas vezes, “muito mais ao fato da sociedade perceber tais indivíduos como não participantes e alienados do processo produtivo numa cultura predominantemente de consumo” (TIJIBOY; HOGETOP, 2001, p, 95) do que a uma construção conceitual consciente sobre o assunto.

Salanova *et al* (1991 *apud* GIORDANO, 2000) destaca o significado do trabalho como “um constructo psicológico multidimensional” onde as principais dimensões são: a centralidade do trabalho, a normatividade social, a valorização e significação, a identificação com o papel do trabalhador e a importância dos fins do trabalho.

Do ponto de vista social, o trabalho é hoje propagado como ícone do direito à cidadania e dignidade pessoal, tendo sido destacado como objetivo terminal de inclusão da pessoa com deficiência. Segundo Lancillotti (2003), é importante considerar as contradições internas do sistema de uma sociedade capitalista na qual esta problemática, ‘trabalho e deficiência’, está inserida.

Na sociedade capitalista o trabalho é visto, essencialmente como possibilidade de inserção no circuito de produção-consumo [...] sem entrar pelo atalho do mito do “paraíso perdido” da era pré-industrial, ressalto apenas a perda significativa da possibilidade genérica da fruição da díada trabalho/prazer [...] este talvez seja o ponto principal, o resgate do papel do trabalho: seu potencial de elemento significativo, seja na auto-realização, seja na configuração da auto-estima, seja na independência econômica, na autonomia, no prazer presente no processo e no produto, na sensação de aceitação e “pertencimento” [...] enfim o resgate da visão do trabalho como fonte de satisfação na vida das pessoas com deficiência (AMARAL, 1994 *apud* LANCILOTTI, 2003, p. 12).

Diante disto, a produtividade da pessoa com deficiência, embora esteja (no imaginário do empresariado) muito aquém dos padrões imaginários do funcionário

padrão (VIGOLO, 2005), vai muito além da produção de bens e serviços e está associada à transformação da cidadania e da dignidade da pessoa humana na sociedade contemporânea. Em acordo com tal afirmativa, Rosseto (2009, p. 203) refere: “Relatam (os sujeitos da pesquisa) que passaram por situações em que as pessoas duvidaram das suas capacidades e que diversas vezes tiveram que comprovar que eram capazes.”

Segundo Pereira e Batanero (2009, p. 198), para as pessoas especiais estar empregado representa:

- Conviver com os outros;
- Saber ultrapassar as dificuldades existentes de forma positiva;
- Ser útil para a sociedade (oportunidades de se sentirem e estarem ativos);
- Participar ativamente na sociedade (adquirirem nova aprendizagem, de viverem);
- Ter satisfação de vida (sentirem-se bem consigo próprios); [...]

Em concordância com tais afirmativas, Rosseto (2009) destaca em sua pesquisa⁴⁴ que a inserção no mercado de trabalho dos sujeitos deficientes entrevistados proporcionou-lhes uma melhoria nas suas interações e também uma conquista de reconhecimento. Destaca, ainda, a satisfação de todos com seus empregos e a consciência da importância da atividade que realizam.

A matéria, no entanto é bastante complexa, pois conforme lembra Lancillotti (2003), mesmo aqueles que correspondem ao ideal de uma determinada sociedade, podem não ter esse mesmo acesso em decorrência das condições econômicas e sociais em que vivem. Circunstâncias como estas explicitam as dificuldades da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho em tempos de desemprego estrutural.

Assim, apesar de a legislação proteger as pessoas com deficiência através da reserva de vagas, não só a publicação de leis não lhes garante a aplicação, como também ainda é lenta a adaptação do mundo do trabalho, tanto do ponto de vista atitudinal como arquitetônico.

⁴⁴ Tese de Doutorado na qual foram analisadas as histórias de vida de quatro deficientes sob a ótica da escolarização, do ambiente familiar, da inserção profissional e da imagem a respeito de si.

Sasaki (2006, p. 90) defende que medidas legais, conhecidas como “ações afirmativas”⁴⁵, geralmente são pouco eficazes na maioria dos países em que foram implantadas. Para o autor, a verdadeira inclusão apresenta-se através de “efetivas medidas [...], programas e projetos de sensibilização, conscientização e convivência na diversidade humana, em conjunto com ações de responsabilidade social empresarial”.

Ainda segundo Sasaki (2006) o processo de inclusão no mercado de trabalho pode se caricaturar em um campo de batalhas. De um lado as pessoas com deficiência e seus aliados em busca de empregos e, de outro lado, os empregadores despreparados e desinformados sobre o tema da deficiência. Para o autor, o processo de inclusão é um processo que está em construção e é neste momento é que se pretende construir um panorama onde o mundo do trabalho tende a não ter dois lados. Sasaki (2006) ainda acredita que está ocorrendo uma mudança de comportamento. Para ele,

[...] no Brasil, a inclusão vem sendo praticada em pequena escala por algumas empresas, mesmo sem saberem que estão na realidade adotando uma abordagem inclusivista. Tudo começou com pequenas adaptações especificamente nos postos de trabalho, com apoio daqueles empregadores compreensivos que reconheciam a necessidade de a sociedade abrir mais espaços para pessoas com deficiência com qualificação para o trabalho e desejavam sinceramente envolver suas empresas no esforço de empregá-las modificando suas empresas (SASSAKI, 2006, p. 63).

Sobre os obstáculos ao emprego de pessoas com necessidades especiais, Scher (1987 *apud* SASSAKI, 2006, p. 61) afirma que

há apenas quatro sérias barreiras que precisam ser removidas: 1) a barreira atitudinal, 2) a falta de ambiente favorável, 3) a não vontade de efetuar acomodações razoáveis, 4) a falta de informação sobre recursos de reabilitação e técnicas de desenvolvimento de empregos.

Aparentemente, tais barreiras seriam facilmente contornáveis através do esclarecimento, da conscientização e da remoção das barreiras atitudinais. Para isso,

⁴⁵ De acordo com Tessler (2008 p. 68) a definição clássica de “ação afirmativa” refere-se a “pessoas ou instituições que saem de seu caminho (tomam uma ação positiva) para aumentar a probabilidade de igualdade verdadeira entre indivíduos de diferentes categorias”. O autor pontua que inicialmente o conceito aplicava-se apenas ao mercado de trabalho sendo posteriormente estendido à educação.

[...] é preciso desenvolver estratégias que insiram o problema da pessoa portadora de deficiência na discussão e no encaminhamento das principais questões sociais brasileiras. Precisamos produzir modelos inovadores de ação conjunta da sociedade organizada e do Estado, com o objetivo de tirar essa questão da marginalidade e, finalmente, trabalhar pela integração social da pessoa portadora de deficiência e por sua cidadania, contando com a participação essencial de suas instituições de luta e de atendimento (IBDD, 2003, p. 31).

Sasaki (2006) lembra ainda a importância da capacitação e desenvolvimento dos recursos humanos para que os trabalhadores saibam lidar com as questões da deficiência. Vigolo (2005, p. 53) salienta que “percebe-se que a empregabilidade das PNE’s percorre um caminho bastante difícil” e acrescenta: “o desconhecimento sobre esse sujeito, as representações que os cercam revelam-se como um dos maiores entraves para modificar essa realidade”. Neste sentido reforça a importância do destaque feito por Sasaki (2006), de que o conhecimento é condição para a mudança da realidade.

Para além desta questão, Vigolo (2005), ao investigar as representações das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, constatou uma determinação de tarefas *a priori* para categorias de deficiência:

Tal pensamento, ainda presente em nossa sociedade, ao que parece, é uma das representações do mundo do trabalho que se impõe à pessoa com deficiência. Ainda segundo Vigolo (2005) - ela mesma deficiente física desde a sua infância e usuária de cadeira de rodas para locomover-se⁴⁶ - o emprego para o deficiente representa muito além da subsistência, contribui para mudanças na sua representação na sociedade, dando-lhe possibilidades de conquistar a cidadania, através do exercício de seus direitos e responsabilidades. Neste sentido, para Tijiboy e Hogetop (2001, p, 95) “a conotação “**d**EFICIENTE”, vem sendo gradativamente ampliada por um número maior de Pessoas com Necessidades Especiais e por profissionais na área, refletindo uma implícita imagem de competência”, e é esta eficiência que se quer refletir através de mudanças de concepções errôneas, preconceituosas e ainda dominantes na sociedade.

Assim, a necessidade de mudança destas concepções errôneas é uma necessidade que emerge na sociedade, mais especificamente nesta pesquisa nos

⁴⁶ Termos e dados informados pela autora.

microcosmos que são as organizações. A inclusão, que ocorre ou não em uma empresa, está diretamente relacionada às ações e à cultura inclusiva que a corporação desenvolve.

3.2 CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional perpassa pelo presente trabalho, na tentativa de aproximar estes estudos acadêmicos do processo contemporâneo através do qual as organizações se estruturam sob os aspectos de valores, crenças, costumes e modos de agir, entendendo a cultura como um produto social e não apenas um processo advindo da criatividade individual (MARCHIORI, 2006).

A cultura de uma organização refere-se a um sistema de valores compartilhado pelos seus membros, que diferencia uma organização das demais. Esses valores são, em última análise, características valorizadas pela organização quem, em conjunto, “capturam a essência da cultura de uma organização” (ROBBINS, 2005, p. 375). Ainda, segundo Carrieri (2008), “nenhuma manifestação cultural nunca pode ser compreendida fora de um contexto, sem levar em consideração a biografia, a história, a percepção e a interpretação dos atores”, e acrescenta: “é através da cultura que os indivíduos percebem a realidade social e constroem também os significados para suas vidas” (CARRIERI, 2008, p. 20).

Mesmo que as primeiras definições de cultura organizacional não se preocupassem com questões relativas a *mudanças*, a partir dos anos 80 estas exigências também são agregada e passam a ocupar mais espaço para o entendimento das organizações (MARCHIORI, 2006). Dessa forma, torna-se evidente a importância deste tema no presente estudo, que pretende analisar justamente o processo de transformação das organizações a partir da realidade social da inclusão dos deficientes.

Robbins (2005) apresenta-nos dois pontos de vista a respeito das mudanças na cultura organizacional, isto é, o argumento de que a cultura organizacional tem

características tão estáveis que dificilmente poderia sofrer mudanças em sua estrutura, em contraponto ao argumento de que uma cultura pode, sim, ser modificada, ainda que seja extremamente difícil.

Resgatando historicamente os conceitos que cercam esta temática, percebe-se que forma, valores e resultados (sucesso ou fracasso da organização) estão quase sempre vinculados aos modelos apresentados. Muitos direcionamentos apontam, também, para uma cultura única como premissa que fundamentou os pressupostos da cultura corporativa.

Contudo tais pressupostos ignoram a diversidade de grupos existentes nas organizações:

[...] organizações são feitas de diferentes ocupações e profissões, diferentes classes sociais e gêneros, e são talvez, propagadas em diferentes áreas geográficas. Tudo isso pode formar a base de subculturas distintas e contraculturas que competem para a definição da realidade da organização (FINCHAM; RODHES, 1992, *apud* MARCHIORI, 2006, p. 70)

Neste mesmo viés Carrieri (2008, p. 22) acrescenta que as organizações estão mergulhadas em ambientes “cada vez mais conturbados”, e que, portanto, não estão isoladas e atreladas a uma só cultura. Paralelamente, as pessoas provêm de ambientes sociais diferentes, com competências diferenciadas, e adquirem uma visão de mundo. Ao certo, o autor aponta apenas que os mecanismos de seleção, promoção e recompensa são estratégias de homogeneização dos indivíduos em direção aos padrões culturais da empresa.

Schein (1988) destaca a importância de se conhecerem os conceitos da cultura, pois inúmeras situações da organização derivam do *poder* que a força da cultura desenvolve. O autor afirma que a cultura se desenvolve a partir do aprendizado do grupo, e que tal aprendizado ocorre quando seus membros enfrentam problemas e oportunidades, e, a partir de então, trabalham pela solução de forma conjunta. “O modelo de cultura deve considerar a dinâmica complexa da vida diária” afirma Marchiori (2006, p. 101) e, acrescenta a crítica a Schein, quando este autor afirma que o grupo só funciona em consenso.

Mais do que apresentar a crítica, a autora analisa três perspectivas de Martin (1992): a perspectiva da integração – onde a organização é tida como um consenso, sem ambiguidades de discurso; a perspectiva da diferenciação – na qual há sinais

de consenso e reconhecimento de conflitos; e a perspectiva da fragmentação – que detém-se na ambiguidade e nas múltiplas visões como uma teia de possibilidades dentro da complexidade das organizações.

Para Marchiori (2006, p. 82):

Cultura organizacional é o reflexo da essência de uma organização, ou seja, sua personalidade. Ela é essencialmente experimentada pelos seus membros de maneira conjunta, o que, sem sombra de dúvida, afeta a realidade organizacional e a forma com que os grupos se comportam e validam as relações internas.

Freitas (2008, p. 105) estuda a cultura organizacional como “um sistema de símbolos e significados e as organizações são consideradas como padrões de discursos simbólicos que precisam ser interpretados e decifrados para serem compreendidos”, sendo, portanto, a cultura, uma de suas características.

A propósito, a autora destaca que o “estudo da cultura é um processo que necessariamente *envolve e produz conhecimento*” (MARCHIORI, 2006, p. 82, grifo nosso). Para Marchiori (2006) grande parte das definições de cultura organizacional refere-se à posição dos os seus membros, quando estes compartilham valores e crenças, e acrescenta: “Algumas [definições] enfatizam o aspecto do conhecimento coletivo dos membros, outras, as tradições” (MARCHIORI, 2006, p. 81).

A cultura organizacional é, portanto, um processo no qual a participação dos trabalhadores está vinculada à estabilidade e ao vínculo com a organização, pois desta parceria deriva-se a condução da inovação e da transmissão do conhecimento para a empresa e entre os trabalhadores (MARCHIORI, 2006). Além disso, a cultura de uma organização desempenha funções dentro das organizações. Segundo Robbins (2005, p. 378):

A cultura organizacional desempenha diversas funções dentro de uma organização. Em primeiro lugar, ela tem o papel de definidora de fronteiras, ou seja, cria distinções entre uma organização e as outras. Segundo, ela proporciona um senso de identidade aos membros das organizações. Terceiro, facilita o comprometimento com algo maior do que os interesses individuais de cada um. Quarto, estimula a estabilidade do sistema social. A cultura é a argamassa social que ajuda a manter a organização coesa, fornecendo os padrões adequados para aquilo que os funcionários vão fazer ou dizer. Finalmente, a cultura serve como sinalizador de sentido e mecanismo de controle que orienta e dá forma às atitudes e comportamentos dos funcionários.

A autora ainda destaca a importância da correlação entre a cultura e a prática social que permeiam a vida do indivíduo na organização: “É preciso existir um entendimento, uma visão que o indivíduo compartilhe para que ele possa encontrar sentido em sua trajetória organizacional” (MARCHIORI, 2006, p.16). Assim, neste contexto, também as mudanças precisam fazer sentido para que se concretizem na cultura da instituição. Marchiori (2006, p.83) destaca: “Como afirma Martin (1992, p. 138), *toda manifestação cultural não pode ser entendida fora do contexto no qual é representada, percebida e interpretada.*”

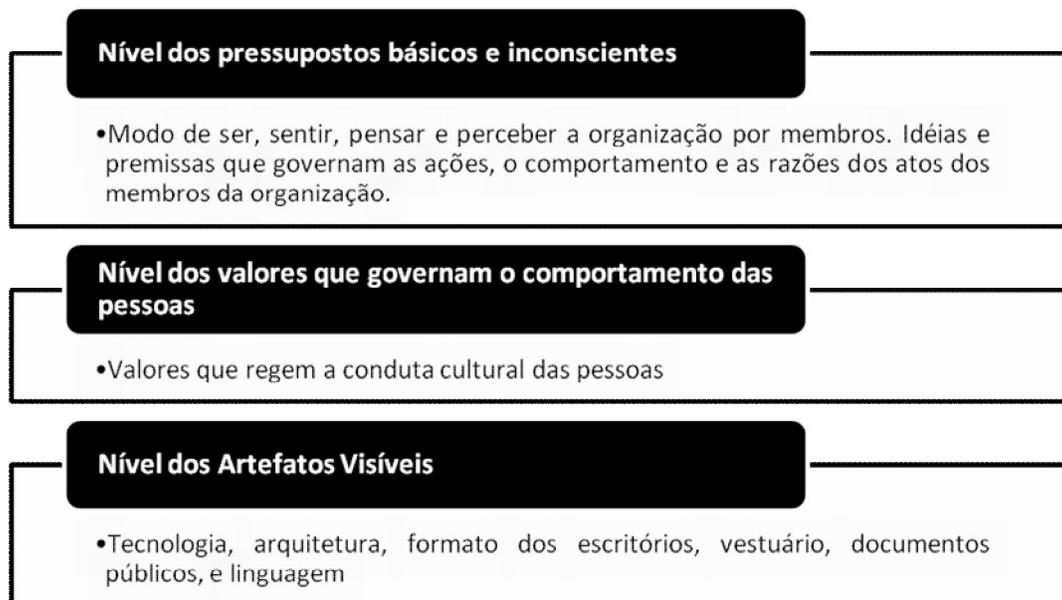
A cultura organizacional apresenta-se como importante elemento para o planejamento dos processos de mudança das organizações. Galvani (1995) aponta que a mudança da cultura da empresa perpassa necessariamente pela transformação dos padrões de comportamento das pessoas, cuja estrutura envolve suas capacidades, crenças e valores.

De acordo com Schein (1988), quanto mais importante for a ação de mudança da empresa, mais imprescindível a aproximação desta à cultura daquela organização. Em sintonia com tal premissa Mamede (s.d.) afirma que uma das maiores disfunções (ou consequências negativas) da Cultura Organizacional pode ser, justamente, as barreiras à mudança que podem ser estabelecidas, paradoxalmente, como resultado de uma cultura fortemente estabelecida.

A cultura organizacional pode, efetivamente transformar-se, a partir do momento que os sujeitos da organização entendem, desejam, participam aceitam e desempenham um comportamento em prol das mudanças propostas (MARCHIORI, 2006).

Mamede (s.d.) acrescenta ainda como disfunção as subculturas, que podem se originar dentro dos conceitos existentes, criando subgrupos tão fortes e coesos como os primeiros; o desenvolvimento de seus valores podem, então, entrar em choque com os valores originais.

O entendimento da cultura organizacional por níveis é apresentado por Tomei (2008) para ajudar na análise e compreensão desta manifestação sob diferentes prismas.



Fonte: Elaborado pela autora.

Figura 1 – A cultura organizacional em Níveis proposta por Tomei (2008).

Estes níveis, segundo a autora, referem-se “ao grau no qual o fenômeno cultural torna-se visível ao observador” (TOMEI, 2008, p. 26). Diante disto, segundo Tomei (2008), a cultura organizacional pode ser apreendida em três níveis: nível dos artefatos visíveis, nível dos valores que governam o comportamento das pessoas e o dos pressupostos básicos e inconscientes, como pode ser visto no esquema apresentado na Figura 1.

O nível dos artefatos visíveis refere-se à tecnologia, à arquitetura, ao formato dos escritórios, ao vestuário, a documentos públicos, e à linguagem. Facilmente identificáveis, nem sempre se revelam de fácil interpretação, pois nem sempre a lógica destes artefatos é clara ou mesmo revelada a ponto de ser compreendida (TOMEI, 2008). Já o nível dos valores que governam o comportamento das pessoas não é de fácil observação, pois a compreensão dos valores que regem a conduta cultural das pessoas depende da análise de entrevistas e um entendimento mais profundo acerca da racionalização dos atos dos membros da organização. Não se pode esquecer, como apontado por Carrieri (2008), que os valores também estão permeados pela vivência pessoal e pelo ambiente de onde provêm estes indivíduos.

O último nível, o nível dos pressupostos básicos e inconscientes, consiste no mais difícil a ser identificado.

Este nível determina o modo de ser, sentir, pensar e perceber a organização por membros. São as idéias e premissas que governam as ações, o comportamento e as razões dos atos dos membros da organização. O processo de introjeção desses pressupostos é longo e resulta do processo de enfrentamento de problemas e da solução adequada às situações. Esse conhecimento é apreendido e divulgado pela organização, atingindo o nível inconsciente dos seus membros. Muitas vezes as pessoas podem nem estar conscientes da posse desses valores e crenças, e só percebem se forem violados ou ameaçados algum dia (TOMEI, 2008, p. 26).

Tomei (2008) acrescenta que os valores do comportamento que regem os pressupostos básicos vão sendo internalizados inconscientemente até que sejam considerados naturais. Ainda na mesma direção, Schein (1988) destaca que a compreensão da cultura de uma organização depende de um aprofundamento para além dos artefatos visíveis, procurando descobrir os pressupostos básicos e fundamentais, que são o centro da cultura de uma instituição.

Em adição a estas idéias, há também o entendimento de que a cultura nunca é estática, está sempre em um contínuo processo de desenvolvimento e mudança. Portanto as habilidades não são permanentes e o grande aprendizado consiste em aprender a aprender (MARCHIORI, 2006).

Em sendo assim, explorar os conceitos da cultura organizacional é essencial para o foco de investigação que visa a compreender como a cultura organizacional de uma empresa se adapta no processo de inclusão de pessoas com deficiência.

Nossa visão é que os novos paradigmas da inclusão, e as exigências legais advindas desse processo, têm demandado das instituições sua adaptação e inovação para alcançar as proposições não só das leis, mas também da nova sociedade. Para tanto, ao que parece, o caminho das mudanças na cultura organizacional pode ser um caminho profícuo para se alcançar tais metas.

4 TECNOLOGIA E ACESSIBILIDADE

Abordar o tema da *tecnologia* em meio a um grande movimento e produção intelectual referente ao tema é no mínimo um grande desafio. Artigos descrevem este momento histórico como um processo de Revolução Científico-técnica (MACHADO, 2008), outros como a Segunda Revolução Industrial ou Revolução da Informática ou ainda, Revolução da Automação (SAVIANI, 2008). Apesar destes rótulos a tecnologia (do grego *tecno* – “ofício” e *logo* – “estudo”) é um termo que envolve o conhecimento técnico e científico, bem como as ferramentas, processos e materiais criados e/ou utilizados a partir de tal conhecimento. Bunge (1980) afirma que a tecnologia envolve tanto técnicas, como materiais e processos.

Para Silva (2003a, p. 52) “a utilização da palavra tecnologia vem sendo ampliada para muitas áreas do conhecimento, alternando muitas vezes seu significado e distanciando-se da conceituação tradicional”. Por outro lado, a abordagem da tecnologia apresentada por Ellul (1964) a considera não como elemento isolado, mas como componente central na sociedade, de forma que a tecnologia controla o homem, que tem a ilusão de ter controle sobre ela. De acordo com Grau (1995), tecnologia é uma atividade humana que tem por finalidade inventar e projetar artefatos e processos que permitem converter recursos materiais, humanos e de informação em formas e dispositivos para satisfazer as necessidades da sociedade e dos seres humanos individualmente. Passerino (2010, p. 5, grifo nosso) destaca a “invenção, produção e uso de ferramentas, artefatos e processos numa ação que tem por objetivo *obter algum tipo de benefício individual ou grupal*”.

Percebe-se, portanto que a tecnologia é um conceito que extrapola o mero artefato com o qual, no senso comum, relacionamos o mesmo, atingindo uma dimensão epistemológica e filosófica como demonstra Cupani (2004, p. 494):

Apesar dessa heterogeneidade [da filosofia da tecnologia], a disciplina encontra a sua unidade na preocupação por um aspecto ou dimensão da vida humana impossível de ignorar e particularmente marcado na sociedade contemporânea: a atividade eficiente, racionalmente regrada, no que diz respeito às suas motivações, desenvolvimento, alcance e consequências

O entendimento da tecnologia nesta dimensão é essencial para Cupani (2004), pois, segundo o autor, entender a técnica como capacidade humana permite-nos compreender a tecnologia como modo de vida “[...] sobretudo na medida em que esse modo de vida afeta outros modos em que podem prevalecer aquelas outras capacidades humanas antes mencionadas” (CUPANI, 2004, p. 494).

De forma semelhante, Bunge (1999) considera que toda a inovação técnica tem um forte impacto social, mudando a maneira de viver e agir das pessoas. O autor acrescenta que estas técnicas criam um processo de exclusão para aqueles que não conseguem se adaptar, motivo pelo qual destaca a ambivalência destas inovações. Mais do que isto, Bunge (1999) afirma que a tecnologia não se reduz à utilização do conhecimento científico, mas à busca de conhecimento, sendo essa busca do conhecimento que origina as teorias tecnológicas destacadas por Cupani (2004).

Contudo, em se analisando os sistemas sociais nos quais a tecnologia está inserida, procuramos pensar no sistema tecnológico como um processo muito mais amplo que o mero acesso a equipamentos.

Bunge (1999) lembra a importância das inovações técnicas para que empresas possam se expandir e competir. No entanto, o autor apresenta também os problemas que ações como estas possam causar às instituições, entre os quais o endividamento. Mas, muito mais simples do que isto, se pretende destacar o grande significado desta tecnologia quando esta assume a conotação de envolver mais que instrumentos, mas recursos e relacionamentos em prol da capacitação e desenvolvimento das pessoas. Sobretudo Bunge (1999) refere – a despeito de suas críticas - a sua confiança na tecnologia como forma de aprimorar a existência humana.

Neste viés, Passerino (2010) aponta que a inovação tecnológica pode alterar o modo de vida das pessoas, interferindo assim no sistema social e na cultura. Desta forma, complementa a autora, a tecnologia, através do seu impacto social, afeta direta ou indiretamente nossa cultura.

Neste sentido, o que se quer dizer é que a tecnologia “não existe como variável externa a ser introduzida a partir do exterior, para provocar consequências. Ao contrário, está entrelaçada de maneira complexa nos sistemas e processos

sociais” (WARSCHAUER, 2006, p. 23) e como tal deve ser encarada, dentro de um processo mais amplo, que vise à inclusão social.

É importante também despojar-se de conceitos preestabelecidos acerca da tecnologia, como um conhecimento sempre caro e altamente especializado. Quando se aborda o sentido amplo da tecnologia quer se alertar para as inúmeras possibilidades que este conhecimento, enquanto processo inovador, pode proporcionar à sociedade, muito mais no sentido conceitual e filosófico do que no propósito dos artefatos. Bunge (1999) alerta para a importância de que a inovação técnica seja controlada por todos os interessados. Para o autor, deve-se aplicar a “*tecnodemocracia*” para se melhorar as condições de vida de todos, indistintamente.

Isto posto, entramos em sintonia com Passerino (2010) quando afirma que as tecnologias têm um papel fundamental no desenvolvimento humano, perpassando pelo seu uso para a promoção da inclusão social.

Assim, a tecnologia deve ser entendida como recurso amplo de acesso a todas as instâncias sociais, com o propósito da inclusão, objetivando a autonomia do indivíduo. Autonomia esta que encontra nas questões da acessibilidade e das tecnologias assistivas seus grandes aportes de sustentação.

4.1 A QUESTÃO DA ACESSIBILIDADE

No que se refere à melhora das condições de vida, incluímos aqui a da acessibilidade como um conceito do qual derivam diferentes veios que nos conduzem a questões essenciais para a pessoa com deficiência.

Nunes e Nunes Sobrinho (2008) relatam que no final dos anos 40 o conceito de acessibilidade estava mais limitado e paradoxalmente (para esta pesquisa), associava-se “exclusivamente aos serviços de reabilitação profissional, para designar as condições de acesso das pessoas com deficiência física ao **mercado de trabalho** e à vida em comunidade” (p. 269, grifo nosso). A partir dos anos 80 houve

um movimento alertando a sociedade para as barreiras físicas e arquitetônicas, além das barreiras ambientais e atitudinais (NUNES; NUNES SOBRINHO, 2008).

Assim, o termo “acessibilidade” ganhou espaço social passando a fazer parte de uma demanda identificada pela sociedade, principalmente após a Segunda Guerra Mundial e a Guerra do Vietnã (SANTOS FILHO, 2010).

“A acessibilidade (que também já foi chamada de *acesso fácil*) denota, portanto, a possibilidade de usar algum elemento do espaço por pessoas em geral, inclusive aquelas com dificuldades sensoriais ou mentais” (SANTOS FILHO, 2010, p. 37). Neste sentido, a acessibilidade está estreitamente vinculada à autonomia do indivíduo, de maneira que a acessibilidade é essencial para que os sujeitos possam conquistar e manter sua independência em sociedade.

Desta forma, no “início do século XXI, o conceito de acessibilidade extrapola as barreiras concretas da sociedade, passando a enfatizar o direito de ingresso, permanência e utilização de todos os bens e serviços sociais por toda a população” (NUNES; NUNES SOBRINHO, 2008, p. 270). Neste sentido, a despeito do modelo médico que norteou a reabilitação no passado, a ação terapêutica, com foco no potencial funcional, desejos e habilidades do indivíduo através das tecnologias assistivas, só tem sentido quando orientada para a vida independente e para a inclusão (NUNES; NUNES SOBRINHO, 2008).

A acessibilidade não é, portanto, somente o passo inicial para que a inclusão aconteça, mais do que isto a acessibilidade é pré-requisito de uma sociedade inclusiva.

Para a Organização das Nações Unidas (ONU) “a definição de acessibilidade é o processo de conseguir a igualdade de oportunidades em todas as esferas da sociedade”. Desta forma, o conceito da acessibilidade não deverá estar pautado por razões de solidariedade, mas, sobretudo, por uma concepção de sociedade na qual todos deverão participar com direito de igualdade de acordo com suas características próprias (CONDORCET, 2006).

Torres, Mazzoni e Alves (2002) apresentam o conceito, e destacam o processo dinâmico da acessibilidade, voltado não só ao desenvolvimento tecnológico, mas principalmente ao desenvolvimento da sociedade, e complementam:

[A acessibilidade] apresenta-se em estágios distintos, variando de uma sociedade para a outra, conforme seja a atenção dispensada à diversidade humana, por essa sociedade, à época. A acessibilidade é um conceito que envolve tanto aspectos do espaço físico, o espaço em que vivemos, como do espaço digital (p. 83).

Do ponto de vista legal, a Lei 10.098 de 2000 estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e expressa a definição de acessibilidade em seu Artigo 2º:

[...] possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2004a).

Ainda, no Artigo 2º da mesma Lei, encontra-se a definição de barreira como “qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento e a circulação com segurança das pessoas [...]” (BRASIL, 2004a). As barreiras que se estabelecem na sociedade são a antítese do acesso, representando e potencializando as dificuldades do cidadão em todos os campos sociais. A Lei 10.098 define as barreiras como:

- a) barreiras arquitetônicas urbanísticas: as existentes nas vias públicas e nos espaços de uso público;
- b) barreiras arquitetônicas na edificação: as existentes no interior dos edifícios públicos e privados;
- c) barreiras arquitetônicas nos transportes: as existentes nos meios de transportes;
- d) barreiras nas comunicações: qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa (BRASIL, 2004a).

Sasaki (2006) complementa as possibilidades de barreiras, apresentando outras dimensões da acessibilidade. Além das citadas na Lei, acessibilidade arquitetônica e comunicacional, para o autor há ainda a acessibilidade metodológica, instrumental, programática e atitudinal. Segundo o autor,

Acessibilidade arquitetônica: sem barreiras ambientais físicas, no interior e entorno dos escritórios e fábricas e nos meios de transporte coletivos usados [...].

Acessibilidade comunicacional: sem barreiras na comunicação interpessoal [...], na comunicação escrita [...] e na comunicação virtual (acessibilidade digital).

Acessibilidade metodológica: sem barreiras nos métodos e técnicas de trabalho [...].

Acessibilidade instrumental: sem barreiras nos instrumentos e utensílios de trabalho [...].

Acessibilidade programática: sem barreiras invisíveis embutidas em políticas [...].

Acessibilidade atitudinal: sem preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana e nos locais de trabalho (SASSAKI, 2006, p. 68).

Este autor pontua ainda a importância destas dimensões se tornarem efetivas em sociedade, sem as quais – todas elas - a sociedade jamais será efetivamente inclusiva (SASSAKI, 2006).

Assim, a acessibilidade remete-nos a uma gama de variáveis relacionadas às possibilidades de acesso de um local e das atividades que acontecem no ambiente sociofísico (ELALI; ARAÚJO; PINHEIRO, 2010). Contudo, Elali, Araújo e Pinheiro (2010) apresentam-nos ainda a dimensão da ‘acessibilidade psicológica’ como um importante eixo de análise. Para os autores “a acessibilidade não se esgota na dimensão física, podendo ser estendida até sua dimensão psico-sócio-ambiental” (ELALI; ARAÚJO; PINHEIRO, 2010, p. 121).

A acessibilidade psicológica é, portanto, a “possibilidade da pessoa perceber-se como inserida/inserível em um determinado ambiente e vislumbrar possibilidades de se relacionar com ele” (ELALI; ARAÚJO; PINHEIRO, 2010, p. 121). Este processo está relacionado com o fator de ‘construção do lugar’, e envolve a identificação que as pessoas têm sobre o meio, além da percepção de si mesmo em relação a estas situações.

A complexidade desta equação relaciona-se ao conceito de ‘Lugar’⁴⁷ apresentado por Duarte e Cohen (2010). Segundo as autoras,

As noções de “ambiência” e “Lugar” emergem [...] como condicionantes da posição e/ou do deslocamento dos corpos no espaço e estes corpos significam a situação do “EU” no mundo, ou seja, o desdobramento das percepções, dos afetos, das aspirações e das emoções dos indivíduos que usam o espaço (DUARTE; COHEN, 2010, p. 82).

⁴⁷ O Termo Lugar é utilizado com grafia maiúscula pelas autoras (DUARTE; COHEN, 2010) devido a sua importância conceitual no artigo e como tal reproduzida no presente trabalho.

Duarte e Cohen (2010) afirmam ainda que a acessibilidade por si só não resulta na inclusão; segundo eles, deve-se ampliar o conceito de “Acessibilidade”, atribuindo-lhe um valor mais amplo do que medidas físicas de acesso.

“Acessibilidade com “A” maiúsculo é alcançada quando os espaços são convidativos, fáceis de percorrer, fáceis de entender, atrativos e, acima de tudo, são promotores de encontros e convívio com o outro” (DUARTE; COHEN, 2010, p. 86).

Assim, Duarte e Cohen (2010) alertam-nos para a acessibilidade como um conceito muito mais amplo, conduzindo-nos para o sentimento de afeto e pertencimento do sujeito ao ambiente. Este conceito destaca a importância de a pessoa com deficiência apropriar-se dos espaços, métodos, instrumentos, programas, entre outros, buscando a “agradabilidade” de sua existência. Mais do que se pensar a acessibilidade como o cumprimento da lei, da norma e da adequação do lugar de passagem, a acessibilidade revela-nos como o sentido e a experiência emocional e social do indivíduo em relação aos espaços que de fato ocupa.

No ambiente de trabalho, foco deste estudo, esta Acessibilidade é fundamental, para que, considerando o valor e importância do trabalho na vida do sujeito na sociedade atual, seja possível, de fato, promover a inclusão no sentido mais profundo e responsável que este termo possa assumir. A acessibilidade representa, portanto, juntamente com as tecnologias assistivas, um caminho profícuo para melhorar a qualidade de vida dos indivíduos com deficiência em todas as suas instâncias.

4.2 A QUESTÃO DA TECNOLOGIA ASSISTIVA

A tecnologia assistiva identifica recursos que contribuem para a promoção da inclusão e da vida, independente das pessoas com necessidades especiais. “O conceito de Tecnologia Assistiva (TA) vem sendo revisado nos últimos anos, devido

à abrangência e importância desta área para a garantia da inclusão da pessoa com deficiência” (ITS, 2008, p. 11).

Mais do que isso, a Tecnologia Assistiva

é toda e qualquer ferramenta, recurso ou processo utilizado com a finalidade de proporcionar uma maior independência e autonomia à pessoa com deficiência ou dificuldades. É considerada Tecnologia Assistiva, portanto, desde artefatos simples, como uma colher adaptada ou um lápis com uma empunhadura mais grossa para facilitar a preensão, até sofisticados programas especiais de computador que visam à acessibilidade (ITS, 2008, p. 26).

Para Bersch (2008) a Tecnologia Assistiva (TA) deve ser entendida como auxílios que promovem o aumento de uma habilidade funcional deficitária ou ainda possibilitam a realização da função que se encontra impedida por circunstância de deficiência (BERSCH, 2008). O maior objetivo da TA é, portanto, “proporcionar independência, qualidade de vida e inclusão social, através da ampliação de sua comunicação, mobilidade, controle de seu ambiente, habilidades de seu aprendizado e trabalho” (BERSCH, 2008, p. 2).

Segundo o Comitê de Ajudas Técnicas (CAT) da Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE) o conceito de Tecnologia Assistiva aprovado em dezembro de 2007 refere:

Tecnologia Assistiva é uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação, de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (BRASIL, 2007).

Bersch (2008) destaca a abrangência do tema, que vai além da concepção de produto, englobando outros atributos ao conceito de ajudas técnicas, como os relacionados a estratégias, serviços e práticas que tornam viáveis e, também, incrementam o desenvolvimento de habilidades das pessoas com deficiência. Este posicionamento está em sintonia com a proposta deste estudo, que enfoca a tecnologia de forma mais ampla, não se restringindo a objetos e dispositivos físicos, remetendo-nos, desta forma, a estratégias de ação muito mais abrangentes que apenas o desenvolvimento de equipamentos.

Embora o foco da presente pesquisa esteja centrado na Tecnologia Assistiva *para o trabalho*, é certo que tais ajudas podem incrementar a qualidade de vida dos sujeitos em diferentes aspectos do seu cotidiano. No Decreto nº 3.298 de 1999, além da definição de ajudas técnicas, encontramos o que são ou para quais objetivos se destinam:

Art. 19. Consideram-se ajudas técnicas, para os efeitos deste Decreto, os elementos que permitem compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, com o objetivo de permitir-lhe superar as barreiras da comunicação e da mobilidade e de possibilitar sua plena inclusão social.

Parágrafo único. São ajudas técnicas:

I - próteses auditivas, visuais e físicas;

II - órteses que favoreçam a adequação funcional;

III - equipamentos e elementos necessários à terapia e reabilitação da pessoa portadora de deficiência;

IV - equipamentos, maquinarias e utensílios de trabalho especialmente desenhados ou adaptados para uso por pessoa portadora de deficiência;

V - elementos de mobilidade, cuidado e higiene pessoal necessários para facilitar a autonomia e a segurança da pessoa portadora de deficiência;

VI - elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização para pessoa portadora de deficiência;

VII - equipamentos e material pedagógico especial para educação, capacitação e recreação da pessoa portadora de deficiência;

VIII - adaptações ambientais e outras que garantam o acesso, a melhoria funcional e a autonomia pessoal; e

IX - bolsas coletoras para os portadores de ostomia
(BRASIL, 2004b).

Ainda, segundo o Catálogo Nacional de Produtos de Tecnologias Assistivas⁴⁸, os produtos de tecnologias assistivas estão divididos segundo sua funcionalidade: produtos de apoio para tratamento clínico individual, produtos de apoio para treino de competências, órteses e próteses, produtos de apoio para cuidados pessoais e proteção, produtos de apoio para mobilidade pessoal, produtos de apoio para atividade domésticas, mobiliário e adaptações para habitações e outros edifícios, produtos de apoio para comunicação e informação, produtos de apoio para manuseamento de objetos e dispositivos, produtos de apoio para melhoria do ambiente, máquinas e ferramentas e produtos de apoio para atividades recreativas.

⁴⁸ Disponível em <http://www.assistiva.org.br/catalogo/iso>. Acesso em 31 de dezembro de 2010.

Pode-se considerar a tecnologia assistiva como adaptações que não estão necessariamente listadas em um “catálogo” dada a peculiaridade do ajuste à atividade. Ou seja, são pequenas estratégias de realização de uma determinada tarefa, adaptadas especificamente para a característica de um indivíduo.

As adaptações são, portanto, realizações muito eficazes, algumas delas soluções simples que não só ajudam, mas em alguns casos tornam possível o trabalho da pessoa com deficiência. A inserção do mercado de trabalho depende portanto de uma equação que mistura leis, diversidade, mudança de comportamento e uma pitada de tecnologia para que efetivamente se realize com sucesso.

5 METODOLOGIA

As opções metodológicas são essenciais para que a pesquisa não só atinja seus objetivos, mas o faça de forma coerente com o seu embasamento teórico e suas metas. Neste sentido,

a perspectiva sócio-histórica, tendo o materialismo histórico-dialético como pano de fundo, expressa em seus métodos e arcabouço conceitual as marcas de sua filiação dialética. Analisando a produção de autores sócio-históricos como Vygotsky, Bakhtin e Luria, percebo como a sua abordagem teórica pode fundamentar o trabalho de pesquisa em sua forma qualitativa, imprimindo-lhe algumas características próprias. A perspectiva sócio-histórica baseia-se na tentativa de superar os reducionismos das concepções empiristas e idealistas (FREITAS, 2002. p. 22).

Segundo Freitas (2002) o método é essencial para se estudar o homem como unidade biológica e como ser social, participante de um processo histórico, no qual, enquanto sujeitos, estão assinalados e inseridos na cultura, através da qual produzem e reproduzem a realidade social e são produzidos e reproduzidos por ela. A autora acrescenta ainda que a solução encontrada por Vygotsky [em relação à crise da psicologia] reside em conservar a concretude do fenômeno estudado sem limitar-se à mera descrição, ou ainda, sem perder a riqueza da descrição e avançar para a explicação, como uma das metas da pesquisa.

Diante disso, fica claro que as opções metodológicas são um caminho a ser escolhido pelos pesquisadores como forma de definir a pesquisa em consonância com seus objetivos. Há outros caminhos, mas a opção deve ser coerente com as premissas da pesquisa para a compreensão do fenômeno que se quer investigar.

O presente estudo apoiou-se então na proposição do método Estudo de Caso, para responder: ***Como a cultura organizacional de uma empresa se adapta para a inclusão de pessoas com deficiência?***

Yin (2001) discute que a adoção do Método do Estudo de Caso é adequada quando são propostas questões de pesquisa do tipo “como” e “por que”, e nas quais o pesquisador tenha baixo controle de uma situação que, por sua natureza, esteja inserida em contextos sociais. Embora o pesquisador utilize um quadro teórico referencial como ponto de partida para utilização do método, alguns estudos organizacionais enquadram-se em situações em que o pesquisador se vê frente a frente com problemas a serem compreendidos e para os quais estudos experimentais não podem ser aplicados; ou em situações nas quais estudos de natureza

predominantemente quantitativa não dão conta dos fenômenos sociais complexos que estejam envolvidos nas mesmas (CESAR, s. d. p. 7).

Segundo Cesar (s.d) o método de estudo de caso é criticado por alguns autores pela ausência de rigor e objetividade, pelo fato de que os dados podem ser facilmente distorcidos ou que os estudos de caso não fornecem base para generalizações científicas; ou ainda à afirmação de que estudos de caso demoram muito e acabam gerando inclusão de documentos e relatórios que não permitem objetividade para análise dos dados. No entanto tais argumentos não invalidam a escolha do método estudo de caso, pois questões desta natureza, afirma Cesar (s. d), podem estar presentes em outros métodos.

Desta forma, adotando este método de pesquisa, apresentamos a definição de Yin (2005 *apud* GIL, 2009, p. 7) para quem o estudo de caso “é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto, especialmente quando os limites entre o fenômeno e contexto não estão claramente definidos”.

Como objetivos decorrentes da pergunta inicial, a pesquisa busca responder:

- *Quem são os sujeitos deficientes na organização?*
- *Que adaptações (estratégicas, de gestão, procedurais, educacionais e atitudinais) se evidenciam na organização para efetivar o processo inclusivo?*
- *Considerando a tecnologia em sentido amplo que novas capacidades individuais e organizacionais surgem visando ao processo de inclusão?*

Para compreender as inquietações propostas nesta pesquisa, foi estudada uma empresa de grande porte do ramo de alimentação e os sujeitos deficientes nela inseridos.

A organização está classificada como empresa de grande porte⁴⁹, segundo os critérios do IBGE. Com mais de 50 mil funcionários, para cumprir sua cota estipulada no Artigo 93 da Lei 8.213 de 1991, de 5% de pessoas com deficiência, é necessário um incremento de 395% sobre os funcionários com deficiência já

⁴⁹ Segundo o IBGE, o **critério de classificação do porte das empresas**, para fins bancários, ações de tecnologia, exportação e outros, relacionam-se ao número de funcionários. Sendo, na indústria, classificados como grande as empresas com mais de 500 funcionários. Disponível em <http://www.sebrae-sc.com.br/leis/default.asp?vcdtexto=4154>, acesso em 25 de novembro de 2010.

contratados. Atualmente, o número de deficientes representa 1,01% do montante de funcionários da organização, um número muito aquém do estipulado em Lei e desejado pela organização.

Neste contexto organizacional, pretendeu-se conhecer os indivíduos deficientes que desempenham sua atividade laboral.

Levando em consideração a relação e as distinções entre o debate que se estabelece entre as pesquisas do tipo qualitativa e quantitativa, entendemos, à luz de Flick (2009), que a pesquisa quantitativa pode apoiar a pesquisa qualitativa e vice-versa. Nesse sentido, utilizou-se método quantitativo para responder ao primeiro objetivo deste estudo, cuja intenção foi de obter um panorama geral das características dos deficientes na organização. Para o autor,

Neste caso, as diferentes perspectivas metodológicas complementam-se para a análise de um tema, sendo este processo compreendido como a compensação complementar das deficiências e dos pontos obscuros de cada método (FLICK, 2009, p. 43).

Note-se que, apesar de ter sido utilizado um método quantitativo, a abordagem predominante deste estudo é de natureza qualitativa, e o que se espera com esta combinação são descobertas válidas, a partir de enfoques diferentes do mesmo assunto (FLICK, 2009).

Dentro da abordagem qualitativa, o método escolhido requer a utilização de múltiplos instrumentos para garantir a qualidade das informações segundo diferentes fontes de evidência (GIL, 2009).

Num estudo de caso, os dados são predominantemente descritivos, e a preocupação centra-se nos processos e não nos produtos, com ênfase fundamental nos "significados atribuídos" às ações pelos próprios sujeitos de pesquisa. Portanto um estudo de caso visa à descoberta, com interpretação dos dados dentro do contexto no qual serão recolhidos e tentando sempre retratar a realidade de forma completa e profunda (PASSERINO, 2005. p. 130).

Assim, adotamos como instrumentos de coleta de dados: análise de documentos, entrevistas semiestruturadas e observações.

Quanto ao primeiro instrumento, análise de documentos, Gil (2009) afirma que a consulta de fontes documentais é imprescindível nos estudos de caso, pois auxiliam na estruturação e organização dos demais instrumentos de pesquisa.

Acrescenta o autor: “O mais importante uso da documentação num estudo de caso, no entanto, é o do fornecimento de informações específicas com vistas a corroborar resultados obtidos mediante outros procedimentos” (GIL, 2009, p. 76).

A entrevista também é um eficiente instrumento de coleta de dados que foi utilizado nesta pesquisa. Para Gil (2009, p. 63), “quando bem conduzida [a entrevista], possibilita o esclarecimento até mesmo de fatores inconscientes que determinam o comportamento humano”. Além disso, este instrumento é adequado para se obter informações sobre o que as pessoas pensam, isto é, o que sabem, no que creem, o que esperam ou desejam, assim como para resgatar explicações, razões ou acontecimentos do passado (GIL, 2009).

A entrevista, na pesquisa qualitativa de cunho sócio-histórico, também é marcada por essa dimensão do social. Ela não se reduz a uma troca de perguntas e respostas previamente preparadas, mas é concebida como um produção de linguagem, portanto, dialógica. Os sentidos são criados na interlocução e dependem da situação experienciada, dos horizontes espaciais ocupados pelo pesquisador e pelo entrevistado. As enunciações acontecidas dependem da situação concreta em que se realizam, da relação que se estabelece entre os interlocutores, depende de com quem se fala. Na entrevista é o sujeito que se expressa, mas sua voz carrega o tom de outras vozes, refletindo a realidade de seu grupo, gênero, etnia, classe, momento histórico e social (FREITAS, 2002, p. 29).

Por fim, a observação, também utilizada neste estudo, é enquanto instrumento de pesquisa é um “privilegiado modo de contato com o real” (LAVILLE; DIONNE, 1999, p. 176). Laville e Dionne (1999) destacam a importância de as observações respeitarem critérios e exigências rigorosas a serviço de um objeto de pesquisa para serem qualificadas como científicas. E acrescentam:

As técnicas de observação variam por seu grau de estruturação e pelo grau de proximidade entre o observador e o objeto de sua observação [...] podem se imaginar tantas modalidades de observação quantas quiser, sendo que o essencial é, ainda uma vez, escolher uma que convenha ao objeto da pesquisa (LAVILLE; DIONNE, 1999, p. 183).

Freitas (2002) complementa:

A observação é, nesse sentido, um encontro de muitas vozes: ao se observar um evento, depara-se com diferentes discursos verbais, gestuais e expressivos. São discursos que refletem e refratam a realidade da qual fazem parte, construindo uma verdadeira tessitura da vida social. O enfoque sócio-histórico é que principalmente ajuda o pesquisador a ter essa dimensão da relação do singular com a totalidade, do individual com o social (p. 28).

Deste modo, baseando-se ainda na idéia de Vygotsky, que considera que todo conhecimento é sempre construído na inter-relação pessoal, “Produzir um conhecimento a partir de uma pesquisa é, pois, assumir a perspectiva da aprendizagem como processo social compartilhado e gerador de desenvolvimento” (FREITAS, 2002. p. 25). Freitas (2002) destaca o papel do pesquisador durante o processo da pesquisa, como alguém que está em processo de aprendizagem e transformação, tendo a oportunidade de ressignificar-se, aprender e refletir durante esta prática em campo, o que transforma efetivamente o trabalho em educação e desenvolvimento. Desta forma,

é interessante observar que essa contribuição metodológica de Vygotsky é particularmente importante para a educação. Uma vez que a situação educativa consiste de processos em movimento permanente, a transformação constitui exatamente o resultado desejável desses processos, os métodos de pesquisa que permitem a compreensão dessas transformações são os métodos mais adequados para a pesquisa educacional (OLIVEIRA, 1999 *apud* FREITAS, 2002, p. 26).

Assim, o desenvolvimento do estudo, cujo tema selecionado e delimitado é apresentado neste documento, foi pautado pela coleta e sistematização dos dados por meio de entrevistas de sujeitos escolhidos.

Como afirma Passerino (2005, p. 130) a seleção dos casos é sempre relevante em um estudo de caso e acrescenta: “Embora seja desejável que a escolha dos sujeitos do caso recaia sobre a representatividade ou a tipicidade, esta não é uma condição exclusiva, e outros critérios podem ser adotados na seleção dos casos”. Portanto, os critérios de escolha dos sujeitos não se definiram pelas suas características pessoais ou tipo de deficiência, mas pelo fato de estarem empregados na organização escolhida, objeto desta investigação.

Para a consecução das atividades apresentadas neste estudo, o trabalho contou com, pelo menos, três fases distintas:

Primeira Fase: Definição do Tema e Reconhecimento da Organização

A partir da definição do tema foram contatadas empresas cuja característica essencial a ser observada era a necessidade de atendimento à Lei de Cotas, aplicada a empresas com mais de cem empregados.

Quanto maior o porte da empresa, não só maior o desafio e o trabalho de pesquisa, mas também maiores as dificuldades da organização e, portanto, mais informações vislumbravam-se obter a partir da pesquisa.

Após a seleção e contato com a empresa, realizou-se visita exploratória para verificar se a organização estava estruturada com os elementos necessários ao estudo e delimitar as variáveis disponíveis para o mesmo. Afoi formalizado o Termo de Cooperação (Apêndice A) autorizando a realização da pesquisa.

Segunda Fase: Coleta de Dados

Na segunda fase da pesquisa, realizou-se a coleta de dados *in loco*. Para tanto, a pesquisadora realizou três⁵⁰ visitas à empresa, e diversos contatos *online* e telefônicos com o profissional designado pela organização para este fim. Estes contatos foram necessários para conhecer a realidade pesquisada e complementar os dados coletados ao longo das visitas. Assim, os momentos foram importantes para conhecer não só os sujeitos previamente selecionados (funcionários da organização), mas também os seus locais e colegas de trabalho. Aos sujeitos pesquisados foi solicitada a assinatura do Termo de Consentimento Informado (Apêndice B).

Simultaneamente houve momentos de observação e realização das entrevistas bem como o recolhimento do material documental disponibilizado pela organização.

Além disso, foi possível conversar com gestores responsáveis pelos recursos humanos e setores de atuação dos sujeitos incluídos.

⁵⁰ Como a organização estudada tem suas unidades produtivas distribuídas pelo Brasil, ao mencionar três momentos de visita se está efetivamente, referindo-se a três jornadas de dois a três dias cada, com atividades de observação e entrevistas intensivas no período.

Nesta fase realizaram-se não só a coleta de dados para a pesquisa, mas também a avaliação sobre os procedimentos, sobre a necessidade de adequação dos sujeitos e instrumentos de pesquisa.

Terceira Fase: Análise e interpretação dos dados

Na fase de análise e interpretação dos dados foi muito importante que todo o material coletado estivesse à disposição para ser vislumbrado à luz da teoria que embasa o projeto de pesquisa. Neste momento, a reflexão se sustentou no contexto sócio-histórico e procurou não apenas responder, mas interpretar a complexidade dos fenômenos que circundam a problemática proposta.

Sobre a análise e interpretação dos dados Laville e Dionne (1999, p. 197) destacam:

...esses dados precisam ser preparados para se tornarem utilizáveis na construção dos saberes. O pesquisador deve organizá-los, podendo descrevê-los, transcrevê-los, ordená-los, codificá-los agrupá-los em categorias... Somente então ele poderá proceder às análises e interpretações que o levarão às suas conclusões.

Nesta fase, como era esperado, realizaram-se novos contatos com a organização, pois em alguns pontos constatou-se a necessidade de algumas informações adicionais à interpretação dos dados. É comum que nem todas as variáveis tenham sido respondidas em sua plenitude e, no momento da análise de dados, algumas lacunas se evidenciassem.

O resgate, aprofundamento e readequação da revisão bibliográfica foram etapas essenciais no processo da escrita e realizadas à exaustão, permitindo então a interpretação de dados disponíveis através da análise de conteúdo, que “...consiste em desmontar a estrutura e os elementos desse conteúdo para esclarecer suas diferentes características e extrair sua significação” (LAVILLE; DIONNE, 1999, p. 214). Daí, finalmente o retorno ao problema e objetivos da pesquisa, quando se procuraram responder as interrogações iniciais deste processo.

Por fim, a fase final permitiu também a fundamentação escrita dos resultados obtidos articulando a teoria e pesquisa desenvolvida. Ainda que Gil (2009) afirme que o processo de redação se inicia efetivamente, não após o término da coleta de

dados, mas tão logo se realize a aplicação do primeiro instrumento de coleta, foi nesta fase que todo o esforço concentrou-se no processo de reflexão, interpretação, aprofundamento e ordenação das ideias para a consecução final do estudo.

Além da resposta aos objetivos propostos no estudo, percebeu-se a importância da reflexão acerca de alguns pontos de tensionamento evidenciados durante o processo de análise, que conduziram a futuros desdobramentos. Consoante com a proposta deste estudo entende-se que o acréscimo desta reflexão tende a incrementar a pesquisa na direção do entendimento da complexidade social ora exposta.

Desta forma, a pesquisa, da fase inicial à fase final, foi executada em concordância com a base teórica proposta pelo projeto que a precedeu, potencializando-se o processo contemporâneo do sujeito numa perspectiva interdisciplinar, que envolve os problemas sociais em uma abordagem que nos conduz à análise das práticas cotidianas. Assim, o que se pretendeu foi evidenciar as dimensões sociais e políticas deste trabalho para avançar na direção da construção de um conhecimento ético comprometido com as causas sociais a que se propôs.

6 ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados apresentados neste estudo foram organizados com base nos dados coletados entre os meses de fevereiro e agosto de 2010 em uma organização de grande porte, a qual não só permitiu a realização desta pesquisa, como também colaborou de forma decisiva para o seu desenvolvimento em todas as etapas.

Na seção 6.1 são apresentadas informações que nos permitem obter uma fotografia institucional no que se refere às pessoas com deficiência que lá trabalham. Para esta análise foram utilizadas informações do sistema de banco de dados dos Recursos Humanos disponibilizadas pela organização e dados do Censo do IBGE (IBGE, 2000), disponíveis na data da realização do estudo⁵¹. Os dados são apresentados graficamente segundo as categorias analisadas.

Na seção subsequente, a análise das categorias teve como base as observações *in loco* realizadas em três momentos de visita à organização (como referido anteriormente, as visitas duraram de dois a três dias em função da localização das unidades visitadas – em dois Estados do país). Nestas visitas foram realizadas doze entrevistas semiestruturadas (nove das quais aproveitadas neste estudo), e duas reuniões. Os relatos e conversas informais que se deram durante as visitas também forneceram um leque de informações, muitas das quais embasaram solicitações à empresa e questionamentos ao estudo. O acesso a publicações como Informativo Mensal, Programas de Qualidade de Vida no Trabalho e Manual do Funcionário e ao vídeo institucional também subsidiou a pesquisa. A troca de mensagens eletrônicas com o profissional designado a fornecer informações pela empresa não só agilizou, como permitiu que as dúvidas fossem sanadas mais rapidamente para a consecução do trabalho.

⁵¹ Embora já estivesse sendo realizado o levantamento do CENSO 2010 do IBGE, estas informações ainda não estavam disponíveis para a análise no presente estudo.

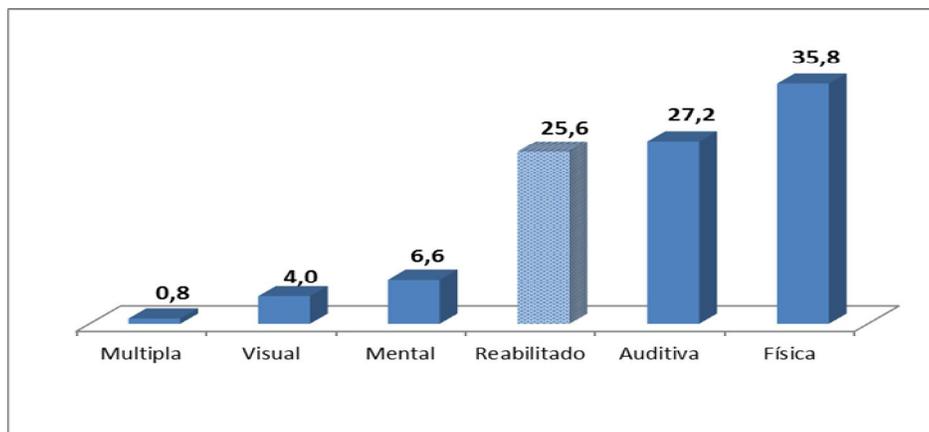
Cabe destacar que no processo de observação foi fundamental o acesso da pesquisadora às áreas restritas de produção. Obedecendo às normas de segurança e atendendo às solicitações e limites impostos pela organização, esta visita guiada permitiu uma aproximação da realidade, indispensável não só para o entendimento do processo de inclusão e suas dificuldades, mas também para a essência do estudo.

6.1 OS DEFICIENTES NA ORGANIZAÇÃO

Este item pretende responder ao questionamento “Quem são os deficientes na Organização?”. A análise da inserção dos deficientes em uma organização de grande porte revela-se um processo heterogêneo, resultado das contradições do sistema capitalista, já que “a educação e o encaminhamento para o mercado ocorrem a partir das demandas do capital e nos seus limites” (LANCILLOTTI, 2003, p. 17).

Por mais que se discuta a questão da ideologia, que segundo Santos (1995 *apud* LANCILLOTTI, 2003) não deveria impedir o processo de integração dos deficientes, Lancillotti (2003) alerta que, embora crítica, esta discussão deve ser permeada pelos limites e contradições da sociedade capitalista, já que o movimento do capital é essencialmente excludente.

Vigotsky (2004) pontua que o trabalho enquanto modelo histórico não permite que se avance no seu conhecimento; ao contrário, retém os indivíduos nos domínios já percorridos. Assim, ao caracterizar os indivíduos que compõem a organização, não se tem a pretensão de avançar nas causas/consequências desta situação, mas se pretende mapear esta equação, comparando-a aos dados estatísticos do país e interpretando as dificuldades advindas dos processos educacionais e sociais para a inserção no mercado de trabalho.



Fonte: Dados obtidos da Organização

Figura 2 – Distribuição dos Tipos de Deficiência presentes na Empresa (em %)

A figura 2 expressa que, dentre os trabalhadores empregados pela organização pesquisada, a maioria é de deficientes físicos. Esta tendência pode ser observada desde a década de 60, quando o pós-guerra consolidou a necessidade de inserção dos deficientes oriundos deste momento histórico. (LANCILLOTTI, 2003).

Outros estudos também apontam a deficiência física como a deficiência que tem prevalência em ocupação de vagas no mercado de trabalho, (LANCILLOTTI, 2003) juntamente com a deficiência auditiva (GÖDKE, 2010), dependendo em grande parte do setor produtivo analisado, da região onde se realiza o estudo, entre outros fatores. Por outro lado, a deficiência múltipla, que aparece em menor participação na organização estudada, igualmente revela-se de forma pouco significativa em outras pesquisas (LANCILLOTTI, 2003; GÖDKE, 2010).

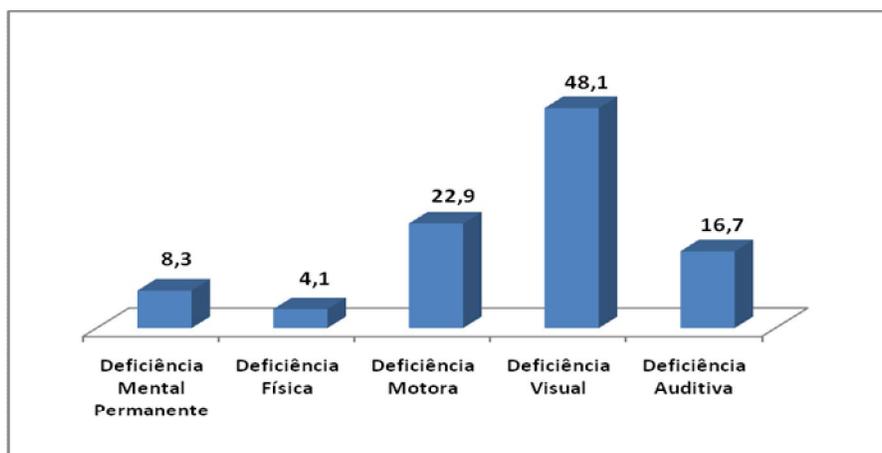
Para Lancillotti (2003) este fenômeno está relacionado ao acesso do deficiente à escola, mesmo que o deficiente físico enfrente barreiras para frequentar as instituições escolares – geralmente barreiras arquitetônicas - comparativamente a outras deficiências, este grupo tem *vantagens* sobre os demais no quesito escolarização – tão importante para alcançar o mercado de trabalho.

Outro fator pontuado pela autora refere-se à ocupação de funções administrativas por este grupo de deficientes (LANCILLOTTI, 2003). Neste caso, estão aliados não só a escolaridade, mas também os avanços

tecnológicos (tecnologias assistivas) e ergonômicos, cada vez mais presentes na sociedade e no mercado de trabalho.

A menor prevalência de empregados com Deficiência Mental e Deficiência Múltipla também tem relação a fatos que suscitam questões do diagnóstico, baixo grau de escolaridade e o desconhecimento que remete ao senso comum como fator estigmatizante à contratação (LANCILLOTTI, 2003). Mendonça (2010) acrescenta que, ainda que a baixa escolaridade esteja associada às pessoas com Deficiência Mental, por vezes esta pode ser apenas uma escusa que justifica a necessidade do capital de manter-se competitivo na esfera produtiva. No entender deste autor, as empresas entendem que este tipo de deficiência representa possibilidades exponenciais de menor produtividade (MENDONÇA, 2010).

Para além da análise do retrato da empresa em estudo, é importante comparar a realidade da deficiência no Brasil (em números percentuais) à realidade da organização.⁵²



Fonte: Dados do IBGE, Censo Demográfico 2000

Figura 3: População Brasileira por tipo de deficiência (em %).

A Figura 3 apresenta os dados da população brasileira com deficiência, segundo padrões definidos pelo IBGE.

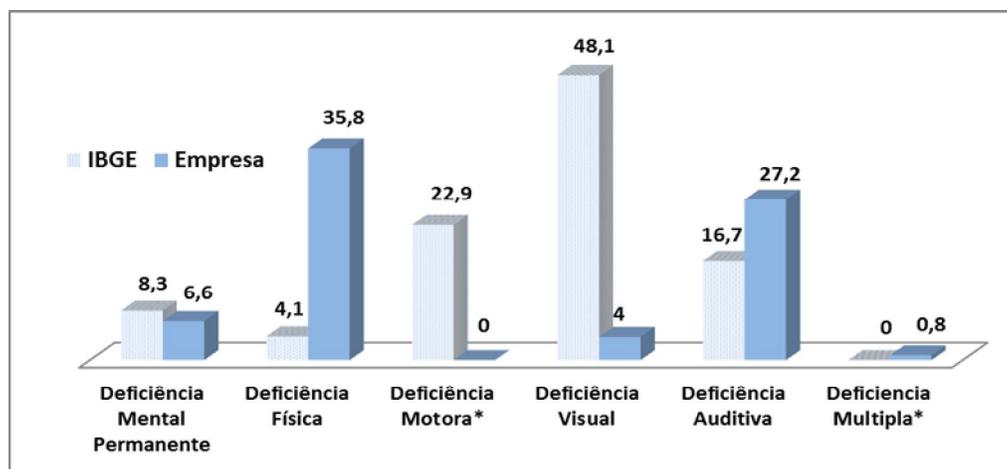
⁵² Embora as visitas tenham se concentrado em dois Estados da Federação, os dados quantitativos apresentados nesta pesquisa referem-se à totalidade da Empresa, que atua em todo o Brasil, motivo pelo qual se realiza um comparativo Nacional e não Estadual (RS).

Esta estratégia de investigar a existência de deficiência ou incapacidade foi definida com a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE do Ministério da Justiça, em trabalho conjunto desde a fase de planejamento do Censo Demográfico 2000 (IBGE, 2000, p. 30).

Os padrões ou estratégias definidas pelo IBGE levantam se a pessoa é deficiente mental permante, deficiente física permanente: tetraplegia, paraplegia, hemiplegia, falta de membro ou de parte dele. O instituto apontou também as pessoas com deficiência auditiva, visual e motora por meio da avaliação do seu grau de incapacidade (incapaz, com grande dificuldade ou com alguma dificuldade permanente, sem nenhuma dificuldade) de enxergar, ouvir e caminhar ou subir escada. Ainda, “[...] não se considerou como deficiência mental as perturbações ou doenças mentais como autismo, neurose, esquizofrenia e psicose” (IBGE, 2000). É importante ressaltar que as respostas da coleta de informações realizada por este Instituto são autodeclaratórias, a despeito de qualquer juízo do recenseador.

Em sendo assim, sabe-se que os critérios de definição da população brasileira por tipo de deficiência, ilustrados pela Figura 3, apresentam uma realidade difícil de comparar com os dados das pessoas com deficiência empregadas nas organizações, mais especificamente na organização estudada.

Neste caso, identificamos, sobretudo, a problemática da metodologia autodeclaratória adotada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Aparentemente, esta metodologia cria um distanciamento entre as realidades da população com deficiência apontada pelo documento do IBGE das realidades evidenciadas pelas organizações, uma vez que não segue as mesmas exigências de diagnóstico e registro do Decreto nº 5.296 de 2004 – já detalhado neste trabalho. Para inclusão dos deficientes nas cotas estipuladas em lei, é necessário um apanhado de documentos que comprovem que o sujeito atende aos critérios estabelecidos na legislação.



* Não há correlação nos registros das duas deficiências assinaladas, isto é, a deficiência motora não é registrada pela empresa, uma vez que não consta na previsão legal do Decreto 5.296 de 2004 e a Deficiência Múltipla não fez parte dos registros do IBGE.

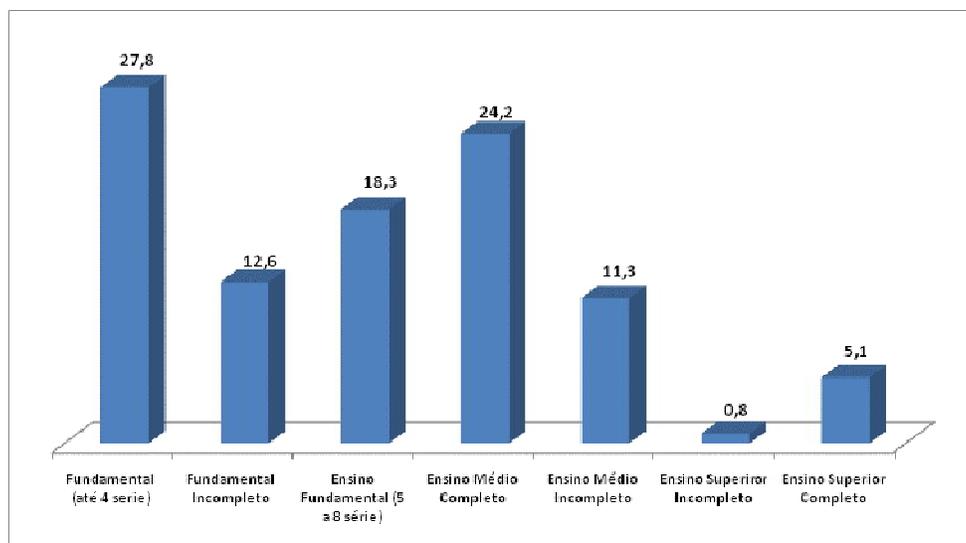
Fonte: Dados do IBGE, Censo Demográfico 2000 e Dados obtidos da Organização

Figura 4: Comparação entre os Tipos de Deficiência presentes na Empresa e População Brasileira (em %)

Feitas as devidas ressalvas, arriscamos a comparação entre os dados da organização estudada e o censo demográfico do IBGE. Na Figura 4, observa-se que, apesar de a deficiência visual ter grande prevalência populacional (48,1%), é o segundo menor grupo registrado, apenas 4% dos deficientes empregados pela empresa são deficientes visuais. Por outro lado, a deficiência física que apresenta o segundo menor registro populacional pelo IBGE, é, ao contrário, a deficiência que apresenta maior número de contratações na contagem da empresa.

Em relação à escolaridade, os dados do IBGE (2000) destacam que conquanto a frequência escolar das pessoas de 7 a 14 anos estivesse praticamente universalizada (93,5%), este percentual caía para 88,6% em se tratando de pessoas com deficiência; 74,9% no caso de deficiências severas e, entre as pessoas com deficiência física permanente, o Instituto observou a menor taxa de frequência escolar, 61%.

A partir da alfabetização a participação da PPDs no total das matrículas vai decrescendo, pois dentre os matriculados na alfabetização no ano 2001, cerca de 4,4% eram PPDs, enquanto que esse número decresce significativamente para o ensino fundamental (0,6%) e ensino médio (0%). Tal resultado acaba refletindo as dificuldades que as PPDs têm para ampliar seu grau de instrução (NERI, 2003, p. 24).



Fonte: Dados obtidos da Organização

Figura 5: Escolaridade dos Funcionários Deficientes na Empresa (em %) ⁵³

O Gráfico da Figura 5 – Escolaridade dos funcionários deficientes na Empresa - revela uma realidade ainda carente em relação à escolaridade das pessoas com deficiência. Dentre as pessoas com deficiência contratadas pela Organização, cerca de 5% têm ensino superior completo, podendo ocupar vagas mais qualificadas na hierarquia funcional. Apenas 24,2% dos funcionários possuem Ensino Médio Completo.

Entre as menores qualificações apontadas pela empresa – essenciais para o desempenho de qualquer atividade – registra-se 11,3% de funcionários com ensino médio incompleto e 18,3% com Ensino Fundamental – até a 8ª série. Aparentemente o acesso e permanência das pessoas com deficiência no Ensino, principalmente no Ensino Superior, parece ser uma carência da sociedade atual.

Em sua pesquisa, Gødke (2010), ao entrevistar nove empresas de grande porte de Curitiba e Região Metropolitana, encontrou números que corroboram esta afirmativa quanto a esta precária escolarização das pessoas com deficiência: dos funcionários com deficiência empregados nestas indústrias, 13% dos deficientes possuíam Ensino Médio e 87% Ensino Fundamental

⁵³ O Gráfico Escolaridade dos funcionários deficientes na empresa (Figura 4) foi construído considerando o universo de 74,4% de deficientes declarados na empresa, isto é, não foram computados para esta análise as pessoas Reabilitadas constantes no Gráfico da Figura 1.

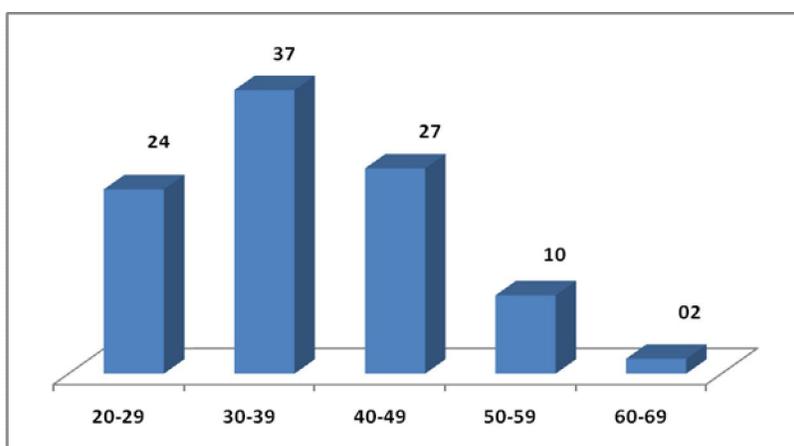
Tabela 1 - Distribuição da Escolaridade por Tipo de Deficiência em (%)

Deficiência	Escolaridade (em %)								Total
	EF completo	EF 4a série completo	EF 4a série incompleto	EF 5a a 8a série	EM completo	EM incompleto	ES completo	ES incompleto	
Auditiva	16,2	14,2	12,8	20,3	20,3	13,5	2,0	0,7	100
Física	13,9	12,2	8,3	16,7	29,4	10,0	8,9	0,6	100
Mental	11,8	5,9	38,2	23,5	11,8	5,9	-	2,9	100
Múltipla	-	50,0	-	25,0	25,0	-	-	-	100
Reabilitado	31,7	16,7	4,0	24,6	17,5	4,8	-	0,8	100
Visual	22,7	9,1	9,1	9,1	27,3	18,2	4,5	-	100

Fonte: Dados obtidos na Organização

Na análise que relaciona a Escolaridade dos funcionários da Organização por tipo de deficiência (Tabela 1), novamente revelam-se como grupo com maior escolaridade de nível superior os deficientes físicos, tendo como causas prováveis as já mencionadas neste trabalho. Entre a mais baixa escolaridade registrada - EF 4ª série incompleto -, a deficiência mental se sobressai, evidenciando o estigma social sobre estes, as limitações da própria deficiência, assim como a questão do acesso à educação. Este dado nos induz à análise de que a grande discriminação sofrida por este grupo, como afirma Goffman (1988), o conduz ao isolamento, convivendo apenas com seus iguais ou com quem o aceite e compreenda – geralmente a família – mesmo que para tanto, tenham tido que abrir mão da escola e da educação.

A grande concentração percentual da escolaridade dos deficientes encontra-se no ensino fundamental de 5ª a 8ª série e ensino médio, demonstrando o esforço que o campo da educação tem realizado nos últimos anos.



Fonte: Dados obtidos da Organização

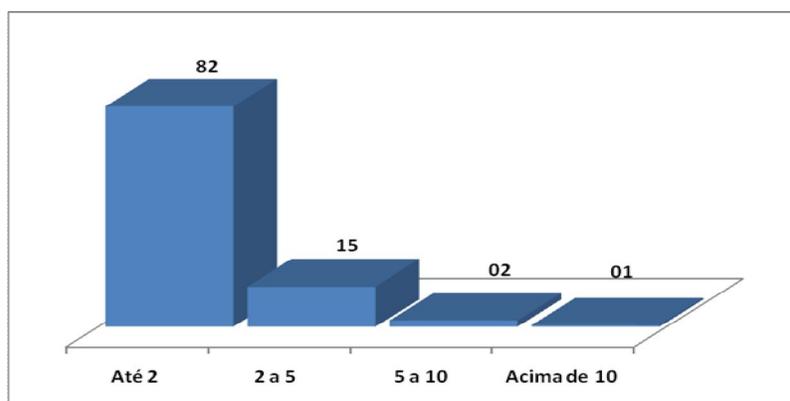
Figura 6: Distribuição das Idades dos Funcionários Deficientes na Empresa (em %)

O gráfico da Figura 6 – Distribuição das Idades dos Funcionários Deficientes na Empresa (em %) - revela-nos uma aproximação entre os dados da Escolaridade dos Funcionários com o movimento de mudança da educação brasileira. Os funcionários com mais idade provavelmente foram os que mais tiveram dificuldade de acesso à educação. Por outro lado, há um relativo equilíbrio entre o percentual de funcionários entre 20 e 29 anos (24%) e aqueles que conseguiram ingressar no ensino médio, concluindo-o ou não (35%). Mesmo que a relação entre os gráficos das duas figuras não seja linear, há uma aproximação dos seus dados à realidade da educação observada nos últimos anos no país.

A partir de 1996, a Lei de Diretrizes de Bases da Educação Nacional garante não só acesso à educação pelas pessoas com deficiência, como também, finalmente, indica a rede regular de ensino como opção preferencial de assento deste alunado.

Em contrapartida, os sujeitos com idade superior a 40 anos, representam apenas 39% dos deficientes empregados na organização. Entre outras possibilidades de interpretação, entendemos que este número nos remete à dificuldade de acesso à educação enfrentada por estes indivíduos, bem como a inexistência da obrigatoriedade de contratação imposta pela Lei

de Cotas. Além disso, a educação praticada no passado era geralmente muito mais assistencialista e médica e menos educacional⁵⁴.



Fonte: Dados obtidos da Organização

Figura 7: Distribuição Salarial dos Funcionários Deficientes na Empresa por salário mínimo (em %)

Em relação à remuneração percebida pelos funcionários deficientes – Figura 7 -, apenas 1% das pessoas contratadas recebe acima de 10 salários mínimos. No estrato que compreende de 5 a 10 salários estão apenas 2% dos funcionários. Entre os salários mais baixos, até 2 salários e de 2 a 5, estão concentrados respectivamente 82 e 15% dos funcionários. Desta forma, 97% dos funcionários recebem até 5 salários mínimos.

Os dados disponíveis não nos permitam fazer uma correlação direta entre a escolaridade dos funcionários e a sua remuneração. O baixo índice de funcionários com escolaridade superior e de remuneração acima de cinco salários mínimos estão, aparentemente, relacionados de forma bastante estreita. Da mesma forma, aparentemente também se observa correlação, mas neste caso inversa, entre a baixa escolaridade e a significativa participação dos que recebem remuneração de até 2 salários mínimos.

Este retrato se parece muito difícil de ser equacionado pelas empresas, pois é na base educacional que residem os maiores entraves ora

⁵⁴ Apenas após o Parecer do CNE/CEB (Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Básica) nº 17/2001, Instituições como a APAE começaram a avaliar e diplomar seus alunos de acordo com as diretrizes estabelecidas na Política de Educação Brasileira. Antes disto, o caráter destas Instituições eram muito mais assistencialistas do que formativas. Disponível em http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB017_2001.pdf. Acesso em 14 de dezembro de 2010.

apresentados, como pode ser percebido no depoimento de um Deficiente da Organização estudada:

“[...] Olha, teria várias coisas assim para o portador de deficiência ter mais oportunidade, digamos quem tem o estudo teria que ter mais oportunidade pra trabalhar dentro de uma empresa, poder crescer dentro de uma empresa como uma pessoa normal. Acho que o incentivo não devia vir só da empresa [...] Acho que sim [a empresa faz o que é possível fazer], eu não tenho estudo daí tu vai querer exigir o que sem estudo?” (S1 - Deficiente Físico).

Aparentemente, este cenário conduz, conseqüentemente, à dificuldade de contratação das pessoas com deficiência – um dos principais argumentos das empresas. A equação da baixa qualificação e baixos salários induz a uma tendência de que seria mais interessante aos deficientes e suas famílias continuar recebendo o Benefício Social (BPC), ao invés de “arriscar-se” com as inseguranças e dificuldades de trabalhar⁵⁵.

Neste particular, não se quer julgar o deficiente e seu familiar que optam em não trabalhar, ao contrário, cabe aqui discutir os motivos que os conduzem a esta opção, o que faz com que as pessoas com deficiência prefiram não trabalhar por esta parca remuneração. Inicialmente, o medo pelo desconhecido e a superproteção familiar podem ser responsáveis por parte desta decisão. O exercício do labor também toma o tempo dedicado por muitos deficientes a terapias e oficinas de reabilitação, responsáveis, por certo, pelo seu bem-estar e conforto físico.

Contudo, talvez o empecilho mais premente neste processo seja a dificuldade de transporte – uma dolorosa barreira das cidades brasileiras. Na publicação Sem Limite (IBDD, 2003, p.40), depoimentos de deficientes dão a dimensão desta dificuldade:

Comecei a trabalhar e logo percebi que, até hoje, um dos maiores problemas que nós enfrentamos é a condução. É o maior empecilho para a reintegração social. - Relato de Luiz Cláudio Pontes da Silva.

⁵⁵ Há registro de um grupo de empresas no Estado de Santa Catarina, que procederam entrevistas com familiares de pessoas com deficiência. Estes declararam por escrito não ter interesse que seus entes trabalhassem justificando a preservação do recebimento do Benefício,, como uma garantia de remuneração da família. Embora estes dados tenham sido acessados pela pesquisadora, não estão disponíveis no presente estudo.

Destaque este também feito na mesma publicação em outros depoimentos:

Outro ponto que merece destaque, no que se refere ao ingresso do portador de deficiência no mercado de trabalho, diz respeito ao transporte adaptado. Nas cidades em que os transportes coletivos são adaptados para o uso de portadores de deficiência, a inserção desses profissionais no mercado de trabalho é bem maior. Relato de Maria Paula Teperino (IBDD, 2003, p. 66).

Esta problemática pode ser ainda mais complexa, reunindo o difícil acesso ao transporte ao preconceito estrutural, o estigma social e o desrespeito presentes em nossa sociedade:

Eu saí às cinco da tarde e fiquei até dez horas da noite no ponto. Eu fazia sinal para o ônibus e o motorista abria a porta, mas eu não conseguia entrar com medo de as pessoas me olharem, com medo da discriminação. Entrar no ônibus pela frente já chama a atenção, subir de muletas, pior ainda. Até hoje você choca as pessoas quando entra pela porta da frente [...]. Muitas vezes, encontrei alguém sentado no banco reservado para deficientes e tive que brigar para sentar ali. – Relato de Hermes da Fonseca Lopes Junior (IBDD, 2003, p.57).

No que se refere a esta questão ainda, o nível sócioeconômico no contexto familiar destes indivíduos deve ser elemento levado em consideração. Segundo documento do Banco Mundial, cerca de 82% das pessoas com deficiência na América Latina e Caribe vivem na pobreza:

En América Latina y el Caribe, unos 50 millones de personas, aproximadamente el 10 por ciento de la población, tienen alguna discapacidad. Alrededor de un 82 por ciento de ellas vive en la pobreza, menos del 20 por ciento cuenta con seguro médico, y solamente entre el 20 y 30 por ciento de los niños con discapacidades asiste a la escuela (BIRD, 2004)⁵⁶.

Pode-se inferir que esta constatação do Banco Mundial de fato estende-se ao Brasil, uma vez que, em relação Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), o Brasil está situado entre os de alto desenvolvimento humano e é maior que a média mundial (0,624), mas, segundo o Relatório do Programa para Desenvolvimento Humano (PNUD, 2010), é parecido com o do conjunto dos países da América Latina e Caribe (0,704), ocupando o 73º lugar no *ranking* de 169 nações e territórios. O índice brasileiro é de 0,699, de acordo

⁵⁶ Disponível em <http://go.worldbank.org/Y7DIYDLKS0>. Acesso em 12 de novembro de 2010.

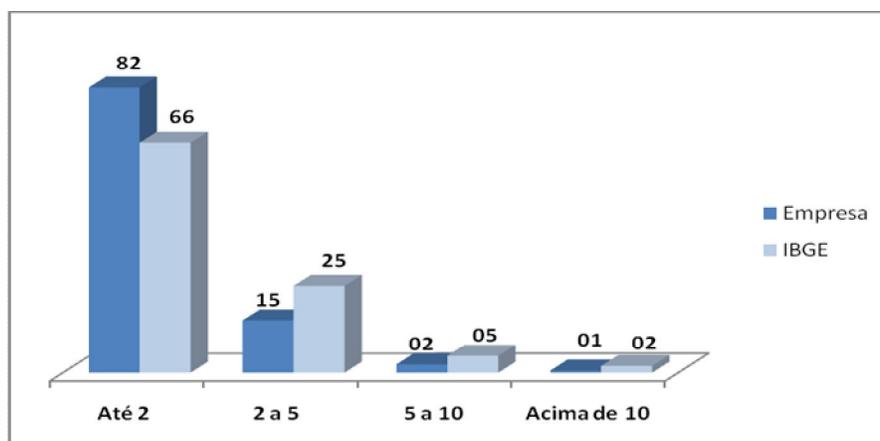
com este Relatório⁵⁷. Neri (2003) afirma ainda que é comum, de forma geral, para o contingente de pessoas com deficiência, que essa condição traga consigo a pobreza, a segregação, a indiferença, a desigualdade de oportunidades e a exclusão.

Desta maneira, compreende-se que o rendimento percebido através do BPC seja realmente importante para esta parcela da população, ainda tão carente de medidas sociais de inclusão.

Naturalmente, não se pretende encerrar esta questão, tampouco justificar e muito menos condenar uma ou outra posição. O que não se pode, entretanto, é calar-se para este debate que urge em sociedade. É imperiosa a discussão envolvendo o nível governamental (no que se refere às políticas sociais e à infraestrutura), as comunidades de deficientes (para sua manifestação e seu posicionamento) e também as empresas – para além das críticas, urge sua participação e colaboração neste importante debate, incluindo o caráter assistencialista do BPC.

Não se pode negar que a política social que instaurou o BPC tinha o objetivo de atender os direitos de cidadania das pessoas pobres com deficiência que necessitam de assistência social, uma vez que apenas a política de inclusão no mercado de trabalho não promoveria a inclusão social (SANTOS, no prelo). Segundo o autor, em sua pesquisa “das pessoas deficientes entrevistadas, todas reportaram melhoria significativa em suas condições de vida após o recebimento do BPC” (SANTOS, no prelo). Contudo, ainda assim, revelam-se como políticas explicitamente antagônicas na origem de suas concepções.

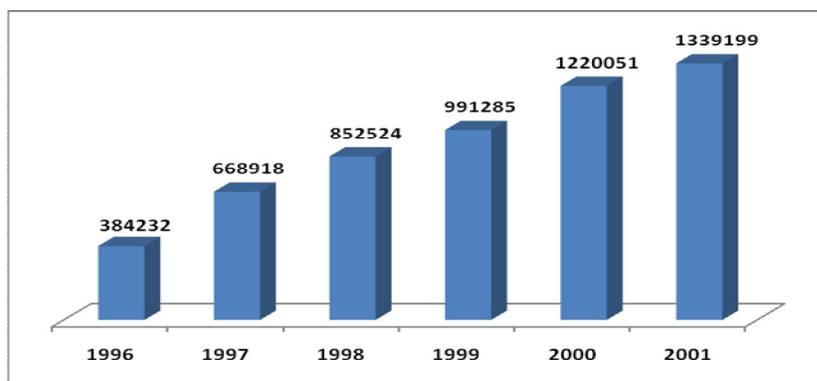
⁵⁷ Disponível em http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2010_PT_Complete.pdf. Acesso em 14 de dezembro de 2010.



Fonte: Dados do IBGE, Censo Demográfico 2000 e Dados obtidos da Organização
 Figura 8: Comparação entre a Distribuição Salarial dos Funcionários Deficientes na Empresa por salário mínimo e o Rendimento Médio Mensal da População acima de 10 anos **com carteira assinada** (em %)

Ainda em relação à remuneração, a Figura 8⁵⁸ faz uma correlação entre a distribuição salarial dos funcionários da organização pesquisada e a realidade brasileira, através do Censo Demográfico 2000. Segundo a Figura, podemos observar que na empresa há 16% a mais de empregados com deficiência recebendo até dois salários mínimos, em relação à média brasileira. Apesar de menos significativas, as médias também são menores nos intervalos de 5 a 10 e mais de 10 salários.

⁵⁸ Foram utilizados Dados do IBGE que englobam toda a população – e não só das pessoas com deficiência. Utilizou-se este critério por dois motivos: em primeiro lugar, no sentido da inclusão, para verificar a questão da igualdade ou desigualdade de remuneração e oportunidades entre os trabalhadores. Além disso, os dados divulgados pelo IBGE relativos ao rendimento das pessoas com deficiência, não são exclusivos de remuneração por carteira assinada – como os apresentados na Figura 7 – incluindo, portanto, rendimentos informais e Benefício da Prestação Continuada.



Fonte: SEAS 2001 (*apud* NERI, 2003)

Figura 9 – Número de Benefícios da Prestação Continuada concedidos a PPDs – 1996 a 2001.

Assim, se levarmos em conta o incremento das políticas assistenciais, nos últimos anos no que se refere ao pagamento do BPC demonstrados pela Figura 9, além da remuneração percebida pelas pessoas com deficiência – apresentados pela Figura 8, talvez estejamos próximos ao entendimento do fenômeno apontado na Introdução deste estudo: a diminuição do número de trabalhadores com deficiência empregados segundo os dados da RAIS.

Tabela 2 – Ocupação dos Funcionários com Deficiência (em %)

Tipo de Ocupação	Frequência (em %)
A	48,9
B	31,6
C	6,7
D	3,7
E	2,5
F	1,5
G	1
H	0,8
I	0,8
J	0,6
K	0,6
L	0,6
M	0,4
N	0,4

Fonte: Dados obtidos na Organização⁵⁹

⁵⁹ Os nomes das Ocupações foram ocultados para impedir a identificação da Organização. Tal informação é dispensável para a análise proposta neste estudo.

No que se refere à função ou ocupação desenvolvida pelos funcionários deficientes empregados na organização ora analisada, a Tabela 2 – Ocupação dos Funcionários com Deficiência (em %) – nos demonstra em termos percentuais a concentração das atividades desses sujeitos.

A função A, que concentra quase a metade dos funcionários empregados (48,9%), segundo a descrição de seu ofício, é basicamente composta de tarefas que envolvem limpeza, organização, carregamento e descarregamento⁶⁰. A função B, com 31,6% dos cargos, ainda que tenha algumas atividades relacionadas à organização, já apresenta algumas atividades de conferência, definindo um pouco mais de responsabilidade à função. Mas tem entre suas atribuições muitas obrigações semelhantes à função A.

Funções gerenciais, de coordenação ou supervisão, são identificadas na soma de duas atividades (J e K), totalizando cerca de 1,2% das ocupações.

Desta forma, evidencia-se uma relação muito estreita entre este cenário e os dados já apresentados, no que se refere à escolaridade e remuneração deste estrato populacional da empresa analisada.

Não se espera que indivíduos sem a devida formação educacional, *a priori*, ocupem cargos nos altos escalões de qualquer instituição, cujos *expertises* têm sido valorados de forma muito significativa. É, portanto, compreensível que todos esses elementos estejam tão imbricados e tão alinhados em seu resultado. A educação ainda parece ser uma carência social muito importante para esta parcela da população.

Corroborando esta afirmativa, o Centro Regional de Informações das Nações Unidas afirma que, segundo a UNESCO, nos países em desenvolvimento cerca de 90% das crianças com deficiência não frequentam a escola. Além disso, estudo do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) revelou que a taxa de alfabetização mundial relativa aos adultos com deficiência não excede os 3% e, particularmente, no caso das mulheres com deficiência, este índice alcança apenas 1%⁶¹.

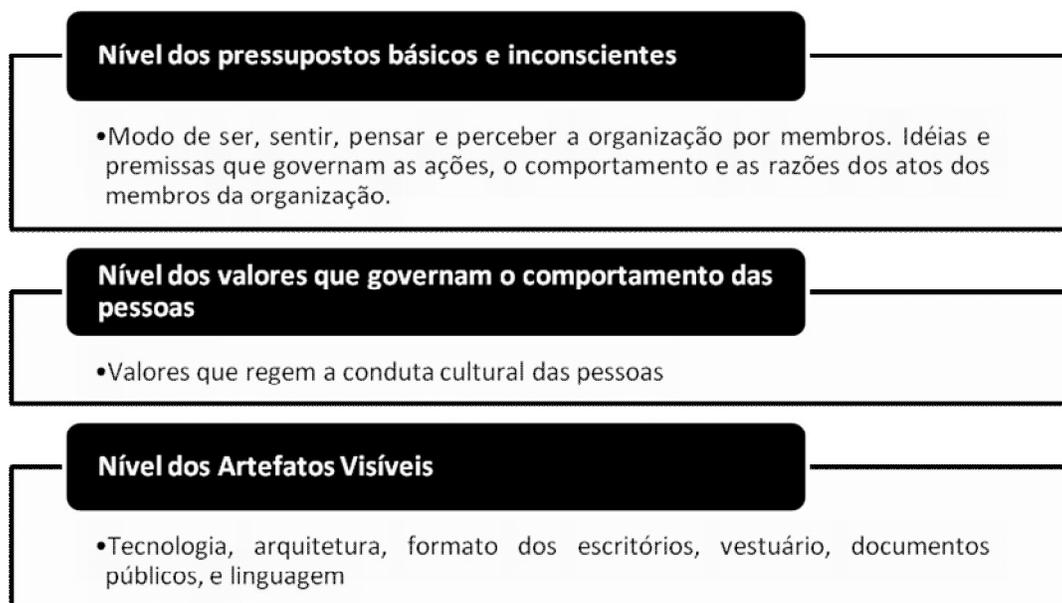
⁶⁰ Optou-se por uma descrição genérica das ocupações que permita ao leitor compreender essência das atividades laborais sem a identificação da Organização.

⁶¹ Disponível em <http://www.unric.org/pt/actualidade/5456>. Acesso em 4 de janeiro de 2011.

Assim, embora esta análise não se esgote neste capítulo, nestes dados podemos perceber um pouco da difícil equação social da inclusão de deficientes no mercado de trabalho. Naturalmente não se tem a pretensão de afirmar que estes dados correspondem à realidade de todas as empresas brasileiras, mas, em se tratando de uma grande empresa cuja natureza da atividade demanda uma grande quantidade de mão-de-obra, percebe-se que ainda há grandes obstáculos de toda a sorte para que a inclusão efetivamente se realize.

6.2 AS ADAPTAÇÕES EVIDENCIADAS NA ORGANIZAÇÃO PARA O PROCESSO INCLUSIVO: ESTRATÉGICAS, DE GESTÃO, PROCEDURAIS, EDUCACIONAIS E ATITUDINAIS.

O segundo questionamento desta pesquisa “Que adaptações (estratégicas, de gestão, procedurais, educacionais e atitudinais) se evidenciam na Organização para efetivar o processo inclusivo?” é abordado neste item através da análise dos dados coletados nas observações, entrevistas e documentos e nos conduzem a conclusões que precisam ser ponderadas, uma vez que procedimentos, atitudes e cultura são valores não palpáveis ou mensuráveis. Assim, a análise da cultura organizacional seguiu o modelo proposto por Tomei (2008). Este modelo está representado pela Figura 1, que é novamente apresentado a fim de facilitar a compreensão do leitor:



Fonte: Elaborado pela autora.

Figura 1 – A cultura organizacional em Níveis proposta por Schein (2008).

Ao considerar o processo de inclusão como um processo em construção, é possível inferir algumas reflexões. O processo de inclusão de deficientes em uma grande empresa não tem se revelado um processo de fácil resolução. A resistência das empresas, enquanto entes privados, cujos dirigentes de suas unidades pensam a inclusão das formas mais distintas e pessoais, é, provavelmente, maior que a resistência enfrentada pelos deficientes para a sua inclusão social nos espaços públicos. Para Carvalho e Orso (2006) esta dificuldade não só impede as pessoas com deficiência a atuarem como sujeitos dos processos de produção de seus meios de vida, como também os limitam de compor o sujeito histórico de seu tempo.

Neste sentido, a procura de adaptações evidenciadas na organização para a efetivação do processo inclusivo talvez represente a procura por resposta a esta equação, que mescla sociedade e capital: a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Inicialmente é importante destacar que há empresas que conseguem cumprir as cotas impostas por Lei. No entanto, o grande número de pessoas com deficiência que a instituição em foco demanda, bem como as dificuldades operacionais e locais, fazem deste estudo de caso um exemplo que pretende refletir sobre as dificuldades, tentativas, erros e acertos, e, enfim, fazem deste

um exemplo conectado com a realidade de inúmeras outras organizações que enfrentam o mesmo desafio.

Se por um lado, há um grande esforço da Organização, por outro, identifica-se a descrença de quem vive esta realidade por dentro:

“É impossível cumprir a cota...tenho certeza” (S2 - funcionária).

Contudo, este sentimento não é percebido no ambiente organizacional, ao contrário, aparentemente, aos olhos da pesquisadora, o que transpareceu foi um clima de otimismo a despeito das contrariedades relatadas. Porém não encontramos evidências que demonstrem haver adaptações efetivamente em todas as áreas propostas, e sim mais em algumas do que em outras: (a) *estratégicas*, (b) *de gestão*, (c) *procedurais*, (d) *educacionais*, e (e) *atitudinais*.

(a) Inicialmente no que se refere às **adaptações estratégicas**, fica evidente a grande preocupação com a qualidade do processo inclusivo. Isto é, mesmo que relatos nos apontem para uma pressão da fiscalização no que se refere ao cumprimento das cotas, as entrevistas com os gestores nos revelam uma preocupação para que as contratações de pessoas com deficiência sejam ações responsáveis.

Assim, registramos que é há empenho dos níveis gerenciais em proceder um processo de inclusão com “qualidade”. O destaque deste termo condiz com a base da cultura organizacional da instituição analisada, a qual estabelece em seus princípios e valores fundantes uma “obsessão pela qualidade”⁶² Outrossim, está em consonância com o princípio do comprometimento e valorização das pessoas, no entendimento de que este processo deve ser mais do que o mero atendimento às cotas, envolvendo instituição como um todo.

Esta adaptação é verificada na empresa no *nível dos Valores que governam o comportamento das pessoas* (TOMEI, 2008), “isto é, representam as justificativas ou a racionalização dos atos dos membros da organização” (TOMEI, 2008, p. 26).

⁶² Termos utilizados em documentos internos que, por questões de sigilo, não serão referenciados.

Encontra-se também nos documentos e registros o “respeito a diversidade” como uma das premissas incentivadas pelos programas da instituição. É, portanto, nos registros, um indício de adaptação ao *nível dos artefatos visíveis*: os artefatos visíveis são “...compostos por [...] documentos públicos [...]. São fáceis de encontrar, mas nem sempre são decifráveis ou de fácil interpretação” (TOMEI, 2008, p. 26).

Afora isso, é uma adaptação estratégica também a política de contratação de deficientes e a busca por promoção de outras ações fora da empresa, como a manutenção de centros de ensino que, estrategicamente, levam o nome da empresa para a comunidade.

(b) Nesta mesma direção estão as **ações de gestão**. Há um movimento envolvendo diversos níveis gerenciais para tratar desta temática, além de haver um funcionário especialmente designado para tratar dos assuntos relativos ao processo de inclusão das pessoas com deficiência. Não obstante a designação deste funcionário demonstre ser um passo para assumir a inclusão como uma vontade e política da empresa, esta “pseudoestrutura” parece ser ainda muito exígua se comparada à necessidade de inclusão e ao porte da organização. Mais do que isso, seria necessário um setor que pudesse acomodar todo o trabalho que tal atividade demanda.

“O importante é que agora a gente montou um grupo fixo de pessoas de todas as unidades que compõem a regional: [cita as cidades e unidades]⁶³, onde participam os profissionais da saúde, e psicólogos, fisioterapeutas e assistente social, que a gente vai estar buscando alternativas para colocação de PCD’S dentro da [empresa]” (S3 - gestora).

Salienta-se aqui a diferença entre a atividade e responsabilidade deste funcionário e do grupo de trabalho mencionado pela gestora S3. Neste último, as atividades relativas à inclusão não são o foco ou responsabilidade principal dos participantes.

Estes movimentos em nível de gestão, de inclusão de pessoas com deficiência, podem ser classificados tanto no *nível valores que regem a conduta das pessoas* como no *nas idéias e premissas que governam as ações dos membros da organização*. Contudo, relatos apontam que há diferenças na

⁶³ As cidades e Unidades referidas pela entrevistada foram excluídas para se preservar a identificação da empresa.

ação dos gerentes, levando-se em consideração os gestores que já estão engajados na proposta da inclusão, daqueles que ainda não se adaptaram a este paradigma. Tal aceitação ou resistência dos gestores é fundamental para o sucesso do processo inclusivo. Alusão esta feita pelos próprios gestores entrevistados quando afirmam que nas Unidades onde não há engajamento dos “níveis superiores” a inclusão ainda não avançou.

Esta declaração, que refere as dificuldades dos gerentes que não se engajaram na proposta da inclusão, em sintonia com Carrieri (2008) e Freitas (2008), demonstra o quanto as questões do meio de origem do funcionário influem na cultura da empresa, a qual, definitivamente não está isolada e atrelada a uma só cultura. De modo que, por virem de ambientes sociais distintos, com competências e experiências diferentes, têm sua própria visão de mundo – e assim agem.

Ao se acrescentar, ainda, a informação de que estes gerentes com dificuldade de engajamento na proposta de inclusão da empresa estão localizados em unidades geográficas distintas – não estão junto à administração onde estão centralizados os encaminhamentos para as questões da inclusão, trazemos o que nos diz Marchiori (2006): as empresas são compostas de diferentes profissões, classes e gêneros, como também áreas geográficas, e tudo isto pode formar a base para culturas e subculturas heterogêneas, mas que, ao final, competem para a definição da sua realidade.

Desta maneira esta é a realidade cultural da empresa, composta daqueles que atuam no processo inclusivo e dos que não o fazem. Como consequência, embora exista uma meta a ser atingida pela empresa como um todo - a empresa quer e precisa cumprir a Lei 8.213 - não há, ou não nos foram apresentadas na pesquisa metas individuais das Unidades. Ainda há uma grande “compreensão” acerca das dificuldades de contratação, o que pode ser confortável para aqueles gerentes que ainda não aderiram à idéia da inclusão.

Podemos classificar então, dentro do *nível dos pressupostos básicos e inconscientes*, tanto esta falta de engajamento como a compreensão pelo não cumprimento da cota, assim como ter apenas um funcionário responsável pelo processo de inclusão, pois tais comportamentos culturais, além de muito subjetivos, estão além do que foi possível definir nos prazos, recursos e metodologia deste estudo.

(c) Do ponto de vista dos **procedimentos**, aparentemente as adaptações vão se estruturando à medida que os funcionários necessitam destas, às vezes até informalmente.

Os aspectos procedurais não demonstraram adaptações importantes. As entrevistas apontam que o funcionário com deficiência é estimulado a realizar suas atividades como ocorre com os demais empregados. A concepção de um colega que acompanha os empregados novos na organização, fazendo companhia, mostrando as dependências da instituição e instruindo-o, é procedimento padrão a qualquer funcionário novo.

Observa-se que a necessidade de cada funcionário com deficiência instiga pequenas adaptações e ajustes. Em relato, S4. - deficiente motor – explicou, por exemplo, que não atende ao telefone, pois sua dificuldade de dicção a coloca em situação estigmatizante:

Esta situação é interpretada por Goffman (1988) como estigma na medida em que se estabelece uma relação entre atributo e estereótipo, que em nossa sociedade conduz ao descrédito do indivíduo. Elias e Scotson (2000, p. 39) complementam:

[...] o rebaixamento da posição de um membro dentro da ordem hierárquica interna do grupo reduz sua capacidade de se manter firme na competição interna [...] pode deixá-lo sujeito à pressão dos boatos depreciativos sussurrados à boca pequena ou até a franca estigmatização.

Este procedimento não é confirmado, em um primeiro momento, por seu gestor direto. Contudo, acaba por concordar que a equipe evita que S4. atenda ao telefone, para seu conforto no ambiente de trabalho. Desta forma, podemos inferir, neste caso, uma pequena adaptação situada entre o *nível dos pressupostos básicos e inconscientes* – pois não é claramente percebido nem por quem o executa - e o *nível dos valores que governam o comportamento das pessoas*. Embora o comportamento não seja claro, observa-se que esta conduta, enquanto “valor” guia e orienta a conduta do indivíduo “apesar de não serem explicitados claramente como norma e de não terem a força imperativa explícita. Os valores revelam uma espécie de modelo mental que o empregado tem da organização” (TOMEI, 2008, p. 35).

Fica evidente também que a lógica da contratação é a de que a pessoa se adapte ao posto de trabalho e não o contrário, existindo um certo

“estereótipo” de local de trabalho para cada deficiência, que revela estigma e posição (GOFFMAN, 1988; OLIVEIRA; GUANAES; COSTA, 2004). Como veremos mais adiante, não há adaptações que envolvam tecnologia. Aparentemente esta ausência tecnológica não se dá por questões de custo, mas sim por desconhecimento sobre tais recursos.

Dentro dos aspectos das adaptações de procedimentos, uma preocupação é não criar procedimentos para superproteger as pessoas com deficiência. Este cuidado é aparentemente ainda um aprendizado na organização:

“É esse cuidado na verdade a gente precisou ter, para não ficar de repente superprotegendo, e criando uma coisa muito simples para ele fazer. Então foi no início, realmente a gente começava a fazer e dizia, não isso aqui ele não consegue fazer. Mas aí no decorrer a gente percebe que precisa desafiar, ensinar de uma outra forma, que a gente não está acostumada a fazer, então, de repente ele demora um pouquinho mais, mas ele vai conseguir pegar e depois que ele souber, vai embora. Então a gente tem .”não trata diferente, porque se não ele não vai evoluir, para ele também se sentir um pouco melhor, e ele evoluiu um monte, posso te dizer que tem muitas atividades que ele tinha dificuldade de fazer e hoje ele já consegue” (S3 - gestora).

Neste viés, a empresa revela-se com abertura para poder produzir de formas diferentes a partir da demanda do indivíduo com deficiência. No entanto, esta flexibilidade só se dá com o deficiente já empregado.

“[...] tem algumas coisas que demoram um pouco mais que é adaptar o posto [de trabalho], e tem coisas que a gente já pode fazer com o que a gente tem, aonde que a gente pode estar colocando. Então já tem alguns postos que já podem ser colocados. Então tem que começar por aí, e aqueles que dependem um pouco mais de investimento, de uma coisa maior, a gente vai fazendo gradativamente” (S3 - gestora).

Esta declaração revela uma insistência em pensar a deficiência dentro de uma posição determinada aprioristicamente, conforme já constatado por Vigolo (2005) e Rosseto (2009).

Ademais, ainda há um pensamento preconceituoso sobre a capacidade da pessoa em função de sua deficiência:

“[...] este é um problema que a gente enfrenta na verdade...por exemplo, surdos, é tranquilo a gente consegue colocar. Agora se a pessoa tem alguma limitação, tem que fazer exame médico, a gente não pode de forma alguma colocar em risco...” (S3 - gestora).

Omote (2001) argumenta que a concepção da sociedade sobre as deficiências podem influenciar as relações sociais bem como orientar ações planejadas e praticadas em relação ao indivíduo. Conforme o autor, isso significa que, para a sociedade, as dificuldades da pessoa com deficiência ocorrem mais em função das suas limitações orgânicas, e, portanto, as medidas, que visam a inserir este sujeito no mundo do trabalho, serão mais baseadas na natureza da deficiência do que nas suas potencialidades e necessidades. Este pensamento limitado sobre as possibilidades da pessoa com deficiência é abordado por diversos outros autores (BEYER, 2006; CORRER, 2003; MITLER, 2003; OMOTE, 2001; VYGOTSKY, 2007), mas, sobretudo, revela estigma e preconceito. Para Goffman (1988) os aspectos do defeito “contaminam” sua identidade social. Segundo o autor, baseamos nossas percepções e a transformamos em expectativas normativas bem como em exigências apresentadas de um modo rigoroso. Assim, quando nos questionamos se as exigências que fazemos a outrem são preenchidas, percebemos que durante todo o tempo estamos afirmando como o indivíduo deveria ser (GOFFMAN, 1988).

Este pensamento limitado sobre a deficiência está relacionado também à posição social destes indivíduos, uma vez que a teoria do posicionamento engloba não só a posição moral dos participantes, e a força social do que eles dizem, mas também o significado associado a estas posições, reflexo de episódios sociais na linha da história (OLIVEIRA; GUANAES; COSTA, 2004).

(d) As **adaptações educacionais** provavelmente sejam as mais relevantes observadas na organização, atuando no processo educacional das pessoas com deficiência. A empresa desenvolveu uma estrutura educacional⁶⁴ que atende, na modalidade de educação especial, pessoas com deficiência da comunidade, as quais não são necessariamente seus funcionários. Não há também, nenhuma exigência de ambas as partes, de que o vínculo empregatício venha a se estabelecer. A finalidade maior desta ação é dar condição de empregabilidade aos deficientes, ou ainda, como exposto pela responsável:

⁶⁴ As informações sobre a estrutura educacional, número de alunos, localização, atividades desenvolvidas não serão pormenorizadas como resguardo da identidade da Empresa.

“[...] se não for para o mercado de trabalho, no mínimo para a autonomia [das pessoas com deficiência]” (S2 - funcionária).

A Organização está voltada para além de sua obrigação, pois segundo a Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 2004a), art. 205:

A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (BRASIL, 2004a).

Neste sentido, colaborando com a sociedade, a empresa cumpre um papel muito distante de sua missão original, a qual, naturalmente, está atrelada à natureza de sua produção.

Em que pese haver amplo debate em torno da defesa do direito à educação para todos, alicerçado, além da Constituição Federal, pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) (BRASIL, 2004a), os próprios dados apresentados neste estudo revelam que a desigualdade no campo educacional é premissa recorrente. Isto justifica a intenção de a organização realizar ações no campo educacional, qualificando os possíveis empregados do futuro.

Esta adaptação provavelmente resulta em uma visão positiva da sociedade sobre a empresa e poderá vir a ser um instrumento de ajuste no que concerne às pressões sofridas pelas organizações em relação à fiscalização quanto ao cumprimento da Lei de Cotas. Com isto, percebe-se, também, que esta ação pode ser vista como estratégica, em se considerando os resultados que podem advir deste projeto.

Quanto à mudança cultural verificada neste quesito, estas adaptações educacionais estão claramente sustentadas no *nível dos valores que governam o comportamento das pessoas e no nível dos artefatos visíveis*. Em relação ao primeiro nível, as entrevistas com os gestores nos apontam na direção do entendimento desta ação como um importante feito de responsabilidade social, trazendo à tona a missão da empresa e de valores que precisam ser cumpridos.

Retomando Tomei (2008), e prosseguindo com a análise da cultura organizacional, o segundo nível é claramente identificado pois há todo um

aparato – de mobiliário, de arquitetura e de tecnologia envolvido para a consecução de um projeto educacional. Tais mudanças são efetivamente visíveis e importantes para a consecução dos objetivos propostos.

(e) No que se refere às **adaptações atitudinais**, mesmo que se evidencie um movimento em prol da inclusão, não há programas que possam ser considerados motivadores de profundas mudanças atitudinais, como um movimento advindo da organização e permanente. Segundo S7 (colega) pode-se considerar sim que empresa ficou um lugar melhor de trabalhar a partir da convivência com seu colega surdo, mas isto não é resultado de um projeto estruturado pela instituição com este intuito, mas consequência da convivência a que se submeteu.

Para Goffman (1988, p. 37) pessoas como S7 (colega) tornam-se os “informados”, ou seja, aqueles que “são normais, mas cuja situação especial levou a privar intimamente da vida secreta do indivíduo estigmatizado e a simpatizar com ela, que gozam, ao mesmo tempo, de certa aceitação, certa pertinência cortês ao clã”. Os informados partilham do estigma do sujeito com deficiência, pois, em função da atividade laboral diária, convivem e relacionam-se com o sujeito estigmatizado.

Além disso, do ponto de vista organizacional, as entrevistas revelam que há carência de um processo mais amplo envolvendo toda a empresa e inclusive alguns membros dos níveis gerenciais.

A adaptação atitudinal, de análise complexa, é de suma importância de ser levada em consideração neste estudo. No que se refere aos preconceitos, estigmas, estereótipos, verificou-se que ainda existem fortes indícios de discriminação. Naturalmente, resultam de anos de distorções sociais, e, como tal não podem ser imputados à organização. No entanto, não se registraram “programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana e nos locais de trabalho” (SASSAKI, 2006, p. 68) sendo efetivamente desenvolvidos com o intuito de diminuir os efeitos desta barreira.

Os relatos dos gestores indicam ainda uma disformidade nas ações. Não há campanhas de comunicação que instiguem ou eduquem o público interno para as questões atitudinais no que se refere à inclusão de pessoas com deficiência. Conquanto a valorização da diversidade esteja descrita nos

documentos internos, não se verificam práticas a este respeito. Aparentemente, apenas estão mobilizados para um pensamento inclusivo os funcionários que estão envolvidos com o processo de inclusão.

Os traços de preconceito podem ser claramente identificados como demonstra o relato de S6:

“[...] tinha dois colegas que me chamavam de mudinho...ficavam me incomodando...” (S6 - Surdo).

Segundo a funcionária, colega de S6, não houve um envolvimento importante da empresa sobre o fato.

Ademais, não são verificadas ações que promovam uma alteração no entendimento do grupo de funcionários. A revolução social, a mudança de paradigma que se espera, não é foco do trabalho da organização. Assim, as adaptações atitudinais ainda são uma carência importante dentre as ações da organização.

Entre os aspectos em que foi verificada alguma carência estão as questões da tecnologia e acessibilidade, elementos estes essenciais ao processo de inclusão.

6.3 A TECNOLOGIA E A ACESSIBILIDADE NO PROCESSO DE INCLUSÃO

Acessibilidade ou falta dela ainda é um ponto fundamental para a sociedade atual. Existe um movimento em prol da inclusão que considera a acessibilidade um requisito essencial, inclusive pela existência de legislação pertinente, mas os movimentos nesse sentido ainda são muito carentes.

Glat e Ferreira, (2004) alertam que não haverá inclusão de fato, se apenas contarmos com a boa vontade dos indivíduos envolvidos com a inclusão, ainda que esses se desdobrem para que ela aconteça. E acrescentam:

É preciso que a infraestrutura dos ambientes [...] seja coerente com os princípios de inclusão, e espelhe o respeito a estes alunos [e trabalhadores], através do cuidado com instalações, tecnologia e

equipamentos aptos a recebê-los sem restrições, num meio ambiente atento às **diferenças** (GLAT; FERREIRA, 2004, p. 31, grifo do autor).

Aparentemente, a acessibilidade tem consistido numa prática inexistente ou invertida nas organizações, quer dizer, percebe-se uma insistência em adaptar os deficientes aos postos de trabalho e quase nunca o contrário:

“Tem algumas coisas que demoram um pouco mais, que é adaptar o posto [de trabalho], e tem coisas que a gente já pode fazer com o que a gente tem. Aonde a gente pode estar colocando...Então tem alguns postos que já podem ser colocados. Então tem que começar por aí, e aqueles que dependem de um pouco mais de investimento, de uma coisa maior, a gente vai fazendo gradativamente [...] Esse é um problema que a gente enfrenta [...] por exemplo, surdos, é tranquilo a gente consegue recolocar. Agora, se a pessoa tem alguma limitação, tem que fazer exame médico, a gente não pode de forma alguma colocar em risco” (S3 - Gestora).

Embora legítimas todas as questões que, segundo a organização, dificultam o cumprimento das cotas, as observações revelam a carência de adaptações arquitetônicas, tecnológicas e de comunicação para que a inclusão seja uma realidade na empresa. Ao serem indagados sobre programas leitores de tela, por exemplo - uma adaptação tecnológica de fácil acesso, instalação e gratuita:

“Não, a gente ainda não tem [...] Já pensamos nisso, mas acho que ainda não é pra já. Vai ter que evoluir muito nossos planos. A questão da libras, a gente está vendo, mas assim, coisas mais tecnológicas, neste aspecto, não” (S3 - Gestora).

Esta situação parece ser comum entre as empresas. Em sua pesquisa Gødke (2010) identificou que em 83% dos casos de emprego de pessoas com deficiência não houve qualquer modificação no posto de trabalho em benefício destes. As modificações identificadas relatam ajustes ergonômicos, sinalização e limitadores laterais para cegos e sinais luminosos para surdos. Nesta pesquisa verificou-se o uso da Tecnologia Assistiva em apenas um caso (no universo de 583 pesquisados).

Em nosso estudo de caso, relatos apontam para uma preocupação arquitetônica em todos os projetos de **novas** unidades. A visão de mudança está voltada para o futuro, mas há ainda uma inércia em relação ao presente. Mesmo adaptações de fácil implantação não são verificadas nas unidades já existentes.

“O que a gente tem pensado é que todos os novos projetos de chão de fábrica, todos eles a gente já tem pensado na inclusão também. Então tudo que é novo, alguma coisa nova que vai ser construída, porque nós temos dificuldade, principalmente na nossa fábrica de [cidade], porque ela é muito antiga. Então o acesso, a gente pode ver aqui pelo nosso [...], se você pensar, é bem complicado algumas coisas. Mas com novos projetos a gente está sempre buscando a questão da inclusão também” (S3 - Gestora).

Do ponto de vista da acessibilidade arquitetônica, não há rampas e acessos universais. Os acessos alternativos (geralmente pelos fundos) ainda são recurso recorrente em algumas unidades, nos conduzindo a uma reflexão mais profunda do seu sentido: se ao indivíduo cabe o ingresso pelos “fundos”, à luz de Duarte e Cohen (2010), que nos encorajam a refletir sobre a acessibilidade como fator de construção Lugar, que percepção e apropriação de Lugar este sujeito terá? Segundo as autoras, “a dificuldade ou a facilidade de acesso penetração em seus espaços faz [...] [os sujeitos] estenderem seus sentimentos negativos ou positivos às pessoas do lugar [...]” (DUARTE; COHEN, 2010).

A relação de obstáculos encontrados [...] é grande e assistimos diariamente o surgimento de obstáculos às vezes intransponíveis. Tais impedimentos têm sido mencionados [...] [tanto pela] busca da agradabilidade ou pelo sentido de pertencimento dos Lugares [...] (DUARTE; COHEN, 2010, p. 91).

Desta maneira, a exclusão espacial – decorrente da falta de acessibilidade dos espaços - é, segundo as autoras, prejudicial à apreensão, identificação e afetividade dos espaços pelos sujeitos. Logo, o indivíduo, embora acolhido no ambiente de trabalho, ocupa um lugar de “valor humano inferior” (ELIAS; SCOTSON, 2000).

Aparentemente, o valor que as pessoas com deficiência atribuem ao trabalho as coloca numa posição efetivamente inferior. Sentem-se agraciados como se fosse um favor que lhes fazem poder “finalmente produzir”. Assim, ao que parece, realmente se assumem como ‘seres inferiores’, uma vez que a gratidão por pertencer ao grupo de trabalho se sobrepõe a qualquer dificuldade, que porventura estes indivíduos sentem, e, quando sentem, por vezes, entendem ser merecedores destas adversidades. Desta forma, sentem-se tão recompensados por poder trabalhar como se “merecessem as

dificuldades”. Somo levados a acreditar, como afirmam Elias e Scotson, (2000), que o estigma social imposto afeta tão profundamente a imagem do grupo menos poderoso, que chega a enfraquecê-lo.

Assim o é também dentro do conceito de posição que o indivíduo deficiente assume neste contexto, pois diante desta situação fica marcado o sentido sobre si mesmo e sobre o mundo (OLIVEIRA; GUANAES; COSTA, 2004).

Nesse contexto, fica claro o pensamento reinante de que não é de ninguém a *responsabilidade* de as estruturas arquitetônicas terem se organizado de forma excludente em sociedade.

Dessa maneira o grupo estigmatizador é eximido de qualquer responsabilidade: não fomos *nós*, implica essa fantasia, que estigmatizamos essas pessoas e sim forças que criaram o mundo – elas é que colocaram um sinal nelas, para marcá-las como inferiores ou ruins (ELIAS; SCOTSON, 2000).

Elias e Scotson (2000) nos alertam para uma tendência de se analisar o desenvolvimento das organizações e das pessoas como se estas fossem desvinculadas das estruturas maiores em um dado momento. Mais do que um retrato, Vygotsky (2004) afirma que devemos ser profundamente históricos e desta forma colocar o comportamento do homem em relação a sua situação de classe em um dado momento.

Outros exemplos de acessibilidade também devem ser destacados: Não se verificou a existência de sinais luminosos para os deficientes auditivos. Em relação a este aparato, apesar de S3 (gestora) ter afirmado existir, não foi constatado sua presença na visita *in loco* realizada pela pesquisadora - unidade esta, identificada com a presença de surdos trabalhando em suas dependências. Além de perigoso do ponto de vista da saúde e segurança do trabalhador no ambiente de trabalho, é também fator excludente no processo de apreensão do espaço de trabalho das pessoas surdas que lá desenvolvem suas atividades.

Quanto à acessibilidade tecnológica, a organização estudada ainda não explora as possibilidades dos programas computacionais para cegos ou algum outro tipo de tecnologia assistiva que pudesse ampliar o leque de funcionários deficientes. Considerando-se que, dos 24,6 milhões de deficientes apontados pelo IBGE, 48% tem deficiência visual, o registro de apenas 4% dos

trabalhadores empregados com esta característica revela-nos à carência destes recursos.

Apesar de não ser a única ausência tecnológica, esta talvez seja a mais emblemática. Os aparatos tecnológicos que ampliam as possibilidades de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda não são realidade numa empresa competitiva de grande porte. Como exemplo, a Empresa não trabalha com programas leitores de tela para a inclusão de deficientes visuais, o que facilitaria a inserção destes nos setores administrativos da indústria, ou com sistemas de Comunicação Alternativa para pessoas afásicas, teclados e mouses adaptados, entre outras tantas opções já disponíveis no mercado⁶⁵.

Não podemos ignorar a importância destes recursos, tendo em vista as inúmeras possibilidades de resultados advindos da acessibilidade tendo como aliadas as Tecnologias Assistivas.

Trabalhadores que apresentam limitações motoras, sensoriais ou mentais, podem ter amenizadas suas restrições, tanto para o acesso à seleção de trabalho (para realização de provas e entrevistas, por exemplo), como na utilização dos recursos para sua permanência (desempenho das atividades do seu cargo ou função) (PEREIRA, RODRIGUES E PASSERINO, 2010, p. 6).

Do ponto de vista comunicacional, também não foi revelado nenhum recurso auxiliar. De todos os funcionários entrevistados, três surdos tinham como característica a competência oral. Em que pese terem alguma dificuldade, todos conseguiram comunicar-se sem intérprete com a pesquisadora. Apenas um dos entrevistados foi acompanhado de um familiar (também funcionário da empresa) como agente facilitador da conversa. Contudo, não utilizavam Libras ou algum código familiar de interpretação, apenas a convivência e familiaridade agilizaram o entendimento.

As observações demonstram também inexistência de materiais comunicacionais em Libras ou Braille nos espaços da empresa, mesmo que estes recursos tenham sido identificados no complexo educacional mencionado anteriormente.

⁶⁵ Exemplos de Tecnologias Assistivas Disponível em <http://www.assistiva.org.br/catalogo>.

Assim, uma preocupação presente nas entrevistas diz respeito ao preparo da instituição para receber os deficientes quanto à acessibilidade comunicacional. O (não) conhecimento de Libras foi citado por diversas vezes:

“... um ponto que penso ser extremamente importante é a preparação da empresa para recebermos pessoas com necessidades especiais, ou seja, na contratação de um surdo-mudo por exemplo precisamos ter pessoas que dominem a linguagem de libras, ou outra forma de comunicação com essas pessoas, pois quando falamos em segurança a comunicação é de suma importância” (S6 - Funcionario).

O depoimento anterior é enfatizado por um colega de um funcionário surdo:

“[é importante] ter mais comunicação com ele, que nem o nosso chefe lá o [cita o nome], pouco entende o que ele fala, o que ele conversa e tudo e coisa assim, acho que teria que ter um acompanhamento até pra gente entender melhor ele” (S7 - colega).

Assim, aliando a dimensão da comunicação – e o quanto isto representa para a segurança do trabalhador (tema que será abordado nas considerações finais) - aos aspectos sobre o quanto a organização estaria preparada, estas ponderações nos conduzem a questionamentos maiores, de o quanto a sociedade está realmente apta a comunicar-se e incluir as pessoas com deficiência, em todos os setores, não só o trabalho, mas também a educação, do lazer, do comércio, entre outros.

Esta ausência não é foco de relato de nenhum dos surdos entrevistados nesta pesquisa, revelando novamente a posição estigmatizada do sujeito deficiente, pois ao “encobrir” esta ausência de recurso, o indivíduo está manipulando os sinais que tornariam mais evidentes a sua diferença (GOFFMAN, 1988).

Entendemos, portanto, que é preciso estar alerta para esta dificuldade para poder alavancar novas possibilidades de inclusão através de recursos tecnológicos.

Deste modo, “em meio às inúmeras possibilidades de recursos e formas de apoio, as tecnologias digitais apresentam-se como fortes aliadas na concretização do processo de inclusão” (SANTAROSA *et. al.*, 2010, p. 21). As Tecnologias Assistivas (TA) precisam ser compreendidas, portanto, como novas possibilidades dentro do novo contexto social inclusivo.

Naturalmente, não se imagina que a tecnologia por si só dará conta de toda a complexidade que trata a inclusão no mercado de trabalho. Pereira, Rodrigues e Passerino (2010, p. 10) esclarecem:

Embora saibamos que a tecnologia por si só não garanta a inclusão, ao refletirmos sobre a tecnologia no contexto do trabalho podemos inferir que recursos de TA podem proporcionar ao trabalhador com deficiência o aprimoramento da atividade que realiza, desde a comunicação com a equipe de chefia, com os colegas, até o seu desempenho frente aos princípios da organização. Além disso, a TA pode contribuir para mudanças no olhar que o próprio sujeito tem sobre si mesmo, quando este olhar é marcado pelas representações negativas que a sociedade lhe confere, enquanto indivíduo não produtivo, incapaz de ocupar um cargo na empresa alegando a deficiência como limitadora.

Mas entramos em sintonia com Camisão (2004), quando destaca a importância da acessibilidade para a inclusão das pessoas com deficiência:

A acessibilidade em todos os níveis é indispensável à inclusão de todas as pessoas na sociedade da informação e do conhecimento. Devemos contar com as formas adequadas de divulgação sobre os conceitos de inclusão, acessibilidade e deficiência como importantes aliadas neste processo. É fundamental o conhecimento da sociedade sobre estas questões para que os avanços sejam conseguidos (CAMISÃO, 2004, p. 15).

Assim, ao exaltar este tema da acessibilidade como elemento essencial que concorre para o êxito na inclusão de forma transversal às áreas do estudo, nos encaminhamos às considerações finais da pesquisa, trazendo à tona nosso objetivo principal, de investigar **como a cultura organizacional de uma empresa se adapta no processo de inclusão de pessoas com deficiência**, bem como as perguntas iniciais da pesquisa:

- Quem são os sujeitos deficientes na organização?
- Que adaptações (estratégicas, de gestão, procedurais, educacionais e atitudinais) se evidenciam na organização para efetivar o processo inclusivo?
- Em particular, considerando a tecnologia em sentido amplo, que novas adaptações individuais e organizacionais surgem visando o processo de inclusão?

Neste sentido, procuramos identificar os sujeitos deficientes da organização compondo um retrato, cujas características vão ao encontro das teorias e estudos anteriores. Este retrato nos permitiu tecer uma teia cujos entrelaçamentos formam uma estrutura de múltiplas implicações.

As adaptações que procuramos encontrar na organização – enquanto nosso caso estudado – provavelmente estão aquém das expectativas iniciais da pesquisa. A heterogeneidade destas transformações leva-nos a um entendimento de que há sim um processo, ainda que inicial, de adaptações pouco incipientes na maioria das áreas analisadas, com exceção da adaptação educacional, cujo vulto da proposta já toma maiores proporções.

As adaptações individuais e organizacionais no que concerne a tecnologias estão bastante abaixo das expectativas e da potencialidade da empresa estudada. Como dito antes, provavelmente não são fatores econômicos que norteiam esta ausência tecnológica, mas sim a carência de informação sobre as possibilidades da tecnologia sobre o trabalho da pessoa com deficiência.

Por fim, podemos afirmar que há transformações, ainda que lentas na cultura organizacional de uma empresa quando esta se propõe a incluir em seus quadros funcionais pessoas com deficiência. As mudanças são graduais e passam necessariamente por transformações individuais e pessoais. Tal afirmativa fica evidenciada nas declarações dos funcionários. Ao ser indagado se a empresa havia mudado, o funcionário com muitos anos de casa responde:

“Com certeza né daquela época pra agora as coisas mudaram bastante, a empresa cresce e você vai crescendo junto com ela” (S1 – Deficiente Físico).

Dessa forma, transformações individuais ficam evidentes:

“Olha pra falar bem a verdade, eu pensava também como muita gente pensa, que tem deficiência que não vai prestar pra muita coisa, só incomoda, pede uma coisa não vai entender. Que nem logo que ele veio [o colega deficiente], eu disse: meu Deus como que a gente vai fazer pra se comunicar com ele, pedir as coisas pra ele, mas assim alguma coisa ele fala, que nem a gente [descreve o trabalho] lá ele diz dez, dezoito, sabe alguma coisa ele fala, ele consegue fala (S7 – Colega).

Portanto, entendemos que à medida que existe uma espécie de debate interno, contestando as cotas, algumas transformações graduais se efetivam de forma quase invisível, e os dirigentes e funcionários veem que este processo é possível e necessário. Desta forma podemos afirmar que existem mudanças mais evidentes no nível dos pressupostos básicos, no nível dos

valores que governam o comportamento das pessoas e poucas transformações no nível dos artefatos visíveis.

Para além destes questionamentos propostos no início do estudo, pudemos perceber, contudo, que há muitas outras transformações e implicações necessárias ao processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Estas implicações, observadas no decorrer do estudo, são trazidas nos desdobramentos da pesquisa a seguir, como forma de pontuar sua existência e indicar a necessidade de novas investidas no campo do trabalho das pessoas com deficiência.

7 DESDOBRAMENTOS DA PESQUISA E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando o objetivo inicial, de investigar *como a cultura organizacional de uma empresa se adapta no processo de inclusão de pessoas com deficiência*, e a compreensão dos objetivos intrínsecos a esta inquietação (quem são os sujeitos deficientes na organização; que adaptações - estratégicas, de gestão, procedurais, educacionais e atitudinais - e capacidades se evidenciam na organização para efetivar o processo inclusivo; e, em particular, considerando a tecnologia em sentido amplo, que novas adaptações individuais e organizacionais surgem visando ao processo de inclusão?) chegamos ao final da pesquisa ora proposta com um panorama da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho a partir da análise da cultura organizacional de uma empresa. Este estudo não somente permite responder a estas inquietações como abre um leque de possibilidades de futuras pesquisas que se desdobram em novas inquietações emergentes.

Nosso entendimento é de que, mais do que cumprir as questões da formalidade acadêmica, é preciso cumprir a função social da pesquisa, portanto, além de responder aos objetivos iniciais desta dissertação, nos permitimos abordar outras questões para a reflexão acerca do processo de inclusão das pessoas com deficiência em sociedade, com o intuito de apresentar ao leitor um panorama completo que se descortina ante nós neste momento de fechamento de uma etapa de pesquisa.

Ao concluir o presente estudo, acreditamos que foi possível compreender as partes, as dificuldades e os desvios do processo de adaptação de uma empresa na inclusão de pessoas com deficiência, através da análise dos objetivos desta pesquisa.

O retrato dos sujeitos deficientes empregados na organização permitiu-nos uma interpretação das dificuldades sociais, muitas das quais advindas da carência dos processos educacionais enfrentados em nossa sociedade. A distribuição dos empregados por tipo de deficiência, a baixa escolaridade destas pessoas, a distribuição salarial dos empregados deficientes e a função

desempenhada por estes sujeitos construíram o cenário que permitiu a construção do panorama da situação social e laboral destas pessoas.

Já no que se refere às adaptações - estratégicas, de gestão, procedurais, educacionais e atitudinais - e capacidades se evidenciaram (ou não) na organização para efetivar o processo inclusivo, pudemos perceber o quanto este processo de inclusão social das pessoas com deficiência ainda é um “processo em construção”, cujas características variam entre os paradigmas da inclusão, da integração e da exclusão. Este processo ainda se encontra cercado por estigmas, obedece a lógicas impostas pelo mercado capitalista, pelas políticas públicas, enfim, pelas barreiras culturais da empresa e da sociedade. Neste sentido, as adaptações ainda não são passíveis de promover as mudanças paradigmáticas esperadas na inclusão das pessoas com deficiência.

Por fim, as adaptações individuais e organizacionais que surgem (ou não) visando ao processo de inclusão, a partir da tecnologia, em sentido amplo, foram também um ponto importante na análise da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Considerando a relevância da acessibilidade – em todas as suas dimensões – para que a inclusão ocorra de fato, este quesito apresentou-se ainda incipiente nos resultados da pesquisa e muito aquém do esperado. A superação dos obstáculos em prol da acessibilidade arquitetônica, tecnológica, atitudinal, comunicacional carece ainda de investimento financeiro, bem como de comprometimento e vontade política da organização.

7.1 DESDOBRAMENTOS DA PESQUISA

A análise do processo de inclusão de deficientes no mercado de trabalho, através da Organização estudada, revelou-nos que grande parte da empiria dos setores de recursos humanos das empresas, e dos próprios deficientes acerca deste tema, foi evidenciada na pesquisa ora apresentada.

A realização deste estudo nos conduziu a diversas reflexões sobre a inclusão de deficientes nas organizações. Ainda que muitos obstáculos já

tenham sido apontados pelos gestores, e outros tenham sido sinalizados em pesquisas anteriores, muitas características ficaram evidenciadas através da análise dos dados coletados, e estas evidências nos levam a destacar a importância de se refletir sobre os aspectos sociais, políticos, econômicos e legais do processo de inclusão do deficiente no mercado de trabalho.

Inicialmente, considerando a política de inclusão de deficientes no mercado de trabalho, enquanto uma política ou norma pública a ser cumprida por uma organização privada, deve-se salientar o seu mérito. É inegável o avanço que tais medidas representam na história do trabalho da pessoa com deficiência e sobre a vida e o trabalho de muitos deficientes. Estes mesmos atribuem à Lei as transformações positivas de suas vidas.

“Agora que eu estou trabalhando eu me sinto uma pessoa mais ‘alta’. Uma pessoa assim...uma pessoa que tem capacidade de conseguir o que quer, e é capaz de mostrar para as pessoas assim... que acham que a pessoa com deficiência não é capaz de nada, mas estão enganados, são capazes, de acreditar, de conseguir, de lutar” (S8 - Surda).

A importância das políticas públicas na figura do trabalho também traz à tona o significado do trabalho para as pessoas, no caso desta pesquisa, das pessoas com deficiência:

“Com certeza eu não me imagino assim sem trabalho acho que eu não seria capaz de ficar sem nenhuma atividade como o trabalho, por que o trabalho é uma terapia pra cabeça da pessoa” (S1 - Deficiente físico).

Contudo, do ponto de vista das empresas o cumprimento da Lei de Cotas enfrenta uma série de resistências. A difícil relação que se estabelece entre produtividade e responsabilidade social ainda não obteve respostas ou resultados satisfatórios para nenhuma das partes envolvidas neste processo. COSTA (2008) refere a importância de a Lei de Cotas estar acompanhada de medidas que não só estimulem mas também criem condições para as organizações contratarem e manterem em seus quadros as pessoas com deficiência. O autor acrescenta que “as pesquisas mostram que as pessoas se tornam mais sensíveis à contratação na medida em que acumulam boas experiências com os portadores de deficiência” (COSTA, 2008, p. 109). Ao responder a indagação do que a empresa ainda precisa fazer para se adaptar,

resposta de S9 - colega de deficientes na organização pesquisada - instiga à reflexão: “*Enxergar melhor e não ver a lei de cotas como um problema*”. Esta declaração nos conduz a uma premissa recorrente, a de que o trabalhador deficiente é visto sempre pela ausência que o defeito lhe imputa socialmente e nunca pelas suas potencialidades.

Como afirma Mitler (2003, p. 26), “[...] Embora o modelo baseado no defeito *per se* seja rejeitado como uma explicação única, ele permanece bastante influenciável e afeta profundamente a política, a prática e as atitudes das pessoas”, da mesma forma a lei, que tem sido considerada apenas como um problema a mais pelas empresas. No entanto, o que este funcionário prega é justamente um novo olhar, despido deste conceito pré-concebido.

Na organização pesquisada já há exemplos de *boas experiências*, contudo ainda se esbarram em outros quesitos para o preenchimento das cotas - a carência de mão-de-obra e os riscos à segurança e saúde do trabalho, que ainda serão objeto de nossas considerações finais.

Evidenciou-se também que, em grandes organizações, em função da diversidade humana, os conceitos e preconceitos podem diferir, não só entre as diferentes unidades separadas geograficamente – situação essencial para análise da cultura organizacional como demonstramos nos capítulos precedentes -, mas também de uma liderança (ou chefia) para outra. Deste modo, apesar de a política pública estar aparentemente “absorvida” pela organização, pode ser rejeitada em diferentes níveis hierárquicos, dificultando não só as contratações (por exemplo, no presente estudo houve relatos de que unidades cujos líderes não estão engajados há menores índices de inclusão de deficientes), como também a manutenção do empregado. Este processo foi tratado no presente estudo como “estigma” – a discriminação que o sujeito sofre pelo conceito social da deficiência bem como da identidade deteriorada que este tem se si mesmo.

A política pública apenas há pouco tempo tem se preocupado com a discriminação em sociedade. O processo social da inclusão tem estado acompanhado de campanhas publicitárias e jornalísticas de conscientização, contudo isto tudo ainda é muito recente e ainda incipiente se comparado a anos de informações distorcidas e preconceitos enraizados em sociedade. As pessoas que compõem a organização ainda estão, em sua maioria, repletas de

preconceito que se revelam em diferentes momentos e de diversas formas. De maneira geral, este é um problema social que resulta em empecilhos ao desenvolvimento individual em diferentes instâncias – na família, na escola, no convívio social assim como nos ambientes de trabalho.

Como já evidenciamos no decorrer deste estudo, em nível micro, na empresa, entre os colegas, a discriminação e o preconceito ainda fazem parte da realidade:

“...no outro horário eu não me acertava muito, eles implicavam comigo, porque tinha dois colegas que me chamavam de mudinho...ficavam me incomodando...” (S6 - Surdo).

Para Goffman (1988) esta conduta é claramente identificada como uma ação preconceituosa: “Utilizamos termos específicos de estigma como aleijado, bastardo, retardado, em nosso discurso diário como fonte de metáfora e representação, de maneira característica, sem pensar no seu significado original” (GOFFMAN, 1988, p. 15).

Evidentemente entre os colegas a discriminação e o preconceito ainda fazem parte da realidade.

“...Com certeza [ainda tem gente que discrimina] e bastante [...] que nem...eu acho que eu to certa né, não é por que ele é mudo que tu vai gritar ‘ô mudo’... ele tem nome, o nome dele é [cita o nome] né, chama ele pelo nome” (S7 - colega).

A dificuldade de interação e comunicação com os deficientes, já relatada no capítulo anterior, segundo a opinião da colega, gerou ainda mais preconceito em alguns funcionários.

Por outro lado, a inclusão por si permite a outros reformularem sua forma de pensar bem como sua posição social:

“[Eu] Mudei bastante [...] ...hoje eu me sinto feliz de ver as pessoas trabalhando [...] Para falar bem a verdade, eu pensava como muita gente pensa ...porque tem deficiência não vai prestar para nada [...] Mudou minha maneira de enxergar essas pessoas com deficiência” (S7 - colega).

Ainda sobre esta análise que interliga o público e o privado, a discussão sobre a Lei de Cotas percorre também outros caminhos e questionamentos. Segundo Mendonça (2010, p. 145) uma crítica emerge a partir da idéia de que as empresas “tem assumido (ou sido obrigadas a assumir) uma função social, que num primeiro momento era obrigação

originária do Estado”. Esta crítica, complementa o autor, não significa que as organizações não devam cooperar, mas que o principal objetivo das mesmas é econômico e, como tal, a função social é e deve ser tratada como função complementar (MENDONÇA, 2010).

O grande risco de tais constatações, ao contrário do que possa parecer, não está calcado na valoração do modo de produção capitalista, mas no temor de que os grandes objetivos da inclusão e da mudança social possam ficar em segundo plano. Isto é, se as empresas que pretendem preencher as cotas legais o fazem por três principais motivos: (i) por princípio, (ii) por acreditar no retorno em relação à imagem da empresa e na humanização da equipe de trabalho e (iii) por interesse em cumprir a cota legal e medo de autuações (MENDONÇA, 2010). Relatos apontam justamente o motivo iii como causa principal e verdadeira motivação da inclusão na organização estudada. Esta impressão naturalmente não quer ser oficial, mas a ausência de um projeto maior conduz o público interno a relatá-la. E, se esta é a impressão sentida, cabe ao menos o questionamento de porquê isto ocorre.

“Olha eu acho que [a empresa] tá só cumprindo a lei, por que não tem um acompanhamento, uma coisa com ele [o funcionário deficiente]” (S7 – colega).

Esta situação não é diferente na análise de outras empresas realizada por Mendonça (2010, p. 170):

São diversas as empresas empregadoras que adotam os motivos ‘i’ e ‘ii’, superdestacados, mas não se pode fechar os olhos para o fato de que é justamente o motivo descrito no item ‘iii’, que tem causado uma verdadeira ‘corrida’ empresarial atrás das pessoas com deficiência.

Por ignorância ou desinformação, infelizmente a maioria do empresariado brasileiro ainda decide contratar pessoas com deficiência para preencher cotas e, assim, evitar as multas impostas pela fiscalização do trabalho.

Tal constatação não desmerece a preocupação com a qualidade do processo de inclusão, destacado por inúmeras vezes pelos gestores responsáveis pelo processo. Mesmo cientes das dificuldades de incluir deficientes, esta questão foi reiteradamente assinalada em entrevistas, mesmo as informais.

Ainda no processo de reflexão, outro problema que foi muito abordado no decorrer da pesquisa foi a influência do Benefício Previdenciário no processo de inclusão do mercado de trabalho.

O Benefício Previdenciário evidenciou-se como um importante elemento na complexidade de fatores que envolvem a contratação de deficientes nas organizações. Podemos afirmar que em todas as entrevistas com gestores o Benefício foi citado como um empecilho à contratação de pessoas com deficiência.

“[...] tem a questão da perda do benefício. Isto tem sido um gargalo para nós no sentido de recolocação. Então quando você olha assim, nossa tem tanta gente, aí você vai a fundo, não é tudo isso. Então é um problema” (S3 - gestora).

Segundo Nascimento, Bahia e Cunha (2007), em que pese o BPC ter representado um benefício às pessoas com deficiência em situação de exclusão e pobreza - o que justifica o amparo do Estado -, a sua existência representa uma barreira significativa ao próprio processo de inclusão, pelo menos para as pessoas com baixa qualificação profissional,

[...] a quem a alternativa de emprego formal pode significar remuneração idêntica ou muito próxima ao valor do benefício assistencial e assim não compensar o risco de trocar o que é líquido e certo para toda a vida (o recebimento do BPC) pelo duvidoso (a perspectiva de passar a ser assalariado, situação que está sujeita ao risco de não-continuidade) (NASCIMENTO; BAHIA; CUNHA, 2007, p. 3).

Esta análise que compara a dificuldade de contratar empregados com deficiência em função do Benefício da Prestação Continuada é realizada constantemente pelos gestores de Recursos Humanos da empresa. Embora não se possa afirmar que o BPC seja o real motivador da carência de mão-de-obra, indícios e relatos informais os conduzem a esta conclusão.

Através da análise já apresentada pelos gráficos do Capítulo 6, fica clara também a dura realidade enfrentada pelas pessoas com deficiência. Um baixo índice de pessoas tem escolaridade de nível superior - apenas 5% dos funcionários têm ensino superior completo. Ora, se a escolaridade mínima é essencial para a contratação, o é também para a remuneração. Logo, o reduzido salário resultante da baixa qualificação nos conduz a uma realidade que já faz parte da empiria do pessoal de Recursos Humanos que lida com

inclusão no mercado de trabalho: à medida que a Lei do Benefício Previdenciário é um direito que se extingue com o trabalho, é preferível aos deficientes permanecerem na segurança de seu lar, com o direito garantido, a arriscar este direito frequentando um ambiente de trabalho incerto – aos olhos deste sujeito.

É importante salientar que não há juízo de valor ou crítica nesta constatação, ao contrário. Ao se considerarem as dificuldades sociais que o deficiente passa ao longo de sua vida – discriminação social, dificuldade de acesso e participação nas instâncias sociais e, muitas vezes, dificuldades econômicas por conta do custo da deficiência – a sua opção é absolutamente compreensível.

Além disso, há dificuldades no encaminhamento da Legislação que também devem ser levadas em conta. Caso ocorra a demissão do empregado com deficiência, apesar de ser possível a recuperação do Benefício, este processo não é automático e ainda recai sobre ele toda a burocracia inerente a problemas desta natureza.

O exercício laboral também traz custos financeiros e dificuldades reais ao cidadão deficiente – a locomoção ainda é um problema na grande maioria das cidades brasileiras e objeto de relato frequente entre as pessoas com deficiência (IBDD, 2003).

Assim, quando se levanta o BPC como um empecilho à contratação de deficientes, se quer apenas apontar para o problema sem ajuizar menos valor a esta conquista social das pessoas com deficiência de indubitável mérito. O que se pretende é, de posse desta análise, convidar os órgãos competentes a um grande esforço de ajuste, para que nem os indivíduos, nem as empresas, percebam o benefício como negativo. O grande risco que se corre é justamente este, um deslocamento do conceito real e original do Benefício, como uma conquista inquestionável das pessoas com deficiência.

A falta de escolaridade e de mão-de-obra tem sido reiteradamente apontada por diferentes autores como um dos principais entraves à contratação de deficientes (NASCIMENTO; MIRANDA, 2007; ARAÚJO; SCHMIDT, 2006; SASSAKI, 2006; TANAKA; MANZINI, 2005; VIGOLO, 2005; GÖDKE, 2010).

Contudo, estes não são os únicos empecilhos revelados pela pesquisa na organização investigada. A questão central desta empresa talvez esteja

muito mais relacionada aos riscos da atividade que desenvolve do que à falta de escolaridade e qualificação em si.

No entanto, seja pela dificuldade de algumas empresas selecionarem seus funcionários pela sua qualificação, seja pelos riscos decorrentes da atividade, parece-nos que há sim peculiaridades que merecem destaque quando se pretende um olhar sobre este problema.

Sobre os riscos, o trabalhador da indústria ora pesquisada está suscetível a danos à saúde decorrentes das condições de trabalho adversas enfrentadas, tais como ruído, risco de cortes pelo manuseio de instrumentos cortantes, risco de prensagem e esmagamento de membros, principalmente dedos e mãos, frio, umidade, movimentos repetitivos, espaços confinados e trabalho em altura.

Mesmo que este estudo não tenha se detido ao tema da saúde e segurança do trabalho, Azevedo (s.d) relata que a Constituição Federal de 1988 resgata pilares fundamentais do Direito Social, repercutindo em todas as dimensões da Cidadania, entre os quais a prevenção dos infortúnios laborais:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (CF 88, art. 7º, inciso XXII) (BRASIL, 2004a).

O autor acrescenta que a constituição serviu como base para a *Teoria do Risco Profissional*, na tentativa de regular as relações entre *Capital e Trabalho*. Segundo essa teoria os riscos profissionais, sejam eles ambientais ou operacionais, decorrentes do processo produtivo, são de responsabilidade do empregador, e a redução dos riscos é, portanto, uma obrigação direta do contratante da mão-de-obra (AZEVEDO, s.d.).

Algumas diretrizes do Ministério do Trabalho estabelecem como política de responsabilidade social das empresas medidas de “promoção de local de trabalho seguro e saudável, incluindo medidas de segurança e saúde no trabalho, de análise de risco relativa a qualquer adaptação”, e acrescentam:

[...] compete, portanto, ao empregador garantir a elaboração e efetiva implementação desses instrumentos, sem ônus para o empregado, bem como zelar pela sua eficácia. Esses programas devem ser apresentados e discutidos na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPAs), quando existente na empresa, configurando-se como importante espaço de inclusão dos

trabalhadores com deficiência, no tocante à preservação de sua integridade e saúde (BRASIL, 2009)⁶⁶.

Diante disso, parece ao menos compreensível a dificuldade de a empresa contratar pessoas com deficiência para ambientes de trabalho com características tão adversas no que se refere à saúde e segurança do trabalho. Conforme destacam os profissionais de recursos humanos da empresa, há grande rotatividade entre os funcionários não deficientes da empresa tendo em vista o tipo de trabalho desenvolvido nos espaços já mencionados.

A legislação argumenta ainda a responsabilidade do empregador e da necessidade de elaboração de planos de contingência, mas não orienta as empresas em como fazê-los em se tratando de trabalhadores com deficiência.

Não se preconiza aqui o fim das cotas, mas cabe o destaque a uma possível flexibilização da legislação no que se refere à viabilidade de seu cumprimento de acordo com o tipo de trabalho das organizações. A este respeito, as legislações francesas e holandesas levam em consideração a natureza da atividade que a empresa realiza para a definição da cota de trabalhadores com deficiência a ser cumprida. Neste caso, se não o tamanho da empresa (que hoje contrata apenas cerca de 1% do que deveria), ao menos o ramo de atuação em que opera poderia ser levado em consideração.

Em decisão recente, a desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho em São Paulo pontua justamente este tema, destacando-o ao reverter a multa estipulada a uma empresa que, conforme a atividade preponderante da empresa, algumas deficiências inviabilizam a adequação da pessoa à função. E acrescenta a importância de “respeitar o tipo de deficiência em relação ao trabalho que será realizado. A capacitação profissional é degrau obrigatório do processo de inserção social” (BRASIL, 2010)

Mais importante que isso, destacado no texto deste mesmo acórdão, não é o risco financeiro de a lei não ser cumprida, mas o risco de a lei desviar o processo de inclusão de seu curso original,

que é o de trazer o portador de deficiência ao convívio social, como uma pessoa produtiva, igual às demais, desenvolvendo seus talentos, aptidões, habilidades, com efeitos benéficos em sua autoestima, e

⁶⁶ Disponível em http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_10.asp. Acesso. 22 de março de 2010.

não de retirá-lo do convívio familiar, para que cumpra horário de trabalho sem função alguma (BRASIL, 2010).

7.2 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em analogia ao trabalho de uma aranha, que ao tecer sua teia, cria diversos fios, radiais paralelos, estabelecendo várias opções de caminhos, este trabalho também foi tecido num processo de entrelaçamento de temas, que de início pareciam não se relacionar, mas que, gradualmente, foram se construindo e complementando. Assim como a teia, este trabalho é um processo cujos fios podem tomar diferentes direções diante das inúmeras possibilidades de pesquisa que se apresentaram.

Esta teia está nos indicando que todas as inquietações que nos conduziram nesta pesquisa e seus diferentes contornos nos levam de diferentes formas a uma nova inquietação: de que são tantos os vieses que é grande o trabalho de delimitar a todos.

Assim, ficou claro para este estudo que os obstáculos existem, mas estão centrados muito mais na “ignorância social”, termo aqui utilizado no sentido mais estreito da palavra “ignorância”, no desconhecimento que a sociedade ainda tem sobre as questões da deficiência, incluindo aqui as empresas, os legisladores e os cidadãos. Assim, carecemos ainda, enquanto entes históricos, de grandes revoluções no pensamento e na ação para que as estruturas sociais possam realmente se modificar de forma profunda e permanente. Acreditamos que tais mudanças perpassam, necessariamente, pela educação. A educação das pessoas com deficiência e a educação da sociedade para a diversidade, de forma permanente e consciente.

Não basta que se qualifiquem os deficientes – problema recorrente apontado nesta e em outras pesquisas – se as organizações e a própria sociedade também não o fizerem. É preciso educar a empresa para a inclusão, enquanto não se estabelecer esta meta as organizações ainda verão a lei de cotas como um problema intransponível ou uma arbitrariedade das políticas públicas.

Por fim, a sociedade se prepara para pensar verdadeiramente a diversidade humana no sentido mais profundo. Somente assim poderemos viver numa sociedade verdadeiramente inclusiva.

8 REFERÊNCIAS

ALVES, Edgard; SOARES, Fabio V. **Ocupação e Escolaridade: Tendências recentes na grande São Paulo**. Brasília: IPEA, 1996. Disponível em: <www.ipea.gov.br/pub/td/td_428.pdf> Acesso em 2 de março de 2010.

AMARAL, Lígia Assumpção. Sobre crocodilos e avestruzes: falando de diferenças físicas, preconceitos e sua superação. In: AQUINO, João (org.). **Diferenças e Preconceitos na escola: alternativas teóricas e práticas**. São Paulo, Summus, 1998. p. 11 - 30.

ANACHE, Alexandra Ayach; MARTINEZ, Albertina Mitjans. O sujeito com deficiência mental: processos de aprendizagem na perspectiva histórico-cultural. In: JESUS, Denise Meyrelles de. *et al.* (org.). **Inclusão, práticas pedagógicas e trajetórias de pesquisas**. Porto Alegre: Mediação, 2007. p. 43 - 53.

ARANHA, Antônia V. S. Representações de Classe e Trabalho no Brasil sob os impactos da escravidão. In: ARANHA, Antonia V. S.; CUNHA, Daisy; LAUDARES, João B. (org.) **Diálogos sobre trabalho: Perspectivas multidisciplinares**. Campinas, Papius, 2005. p. 93 - 113.

ARANHA, M.S.F. A Deficiência através da História. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, n. 2, p. 63 - 70, 1995. Disponível em <http://www.adiron.com.br/mznews/data/história.pdf>. Acesso em 19 de outubro de 2009.

ARAÚJO, Janine Placa; SCHMIDT, Andréia. A inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Trabalho: A visão de empresas e instituições educacionais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial** [online], Marília, v. 12 n. 2, p. 241-254, 2006. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382006000200007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 4 de março 2010

AZEVEDO, Gustavo Mauricio Estevão de. **A relação da saúde e segurança ocupacional com a empregabilidade de pessoas com deficiência**. s. d. Disponível em <http://gmea13.com/arquivos/Arelacaodasaudeesegurancaocupacionalcomdeficiencia.pdf>. Acesso em 25 de outubro de 2010.

BECHTOLD, P. B.; WEISS, S. L. I. **A Inclusão das Pessoas com Necessidades Educacionais Especiais no Mercado de Trabalho**. Leonardo Póss (Santa Catarina), v. 01, p. 21-25, 2003. Disponível em <http://www.icpg.com.br/artigos/rev03-03.pdf> Acesso em 13 de junho 2009

BERSCH, Rita. **Introdução à Tecnologia Assistiva**. Centro Especializado em Desenvolvimento Infantil. Porto Alegre, 2008. Disponível em <http://www.assistiva.com.br/Introducao%20TA%20Rita%20Bersch.pdf>. Acesso em 30 de dezembro de 2010.

BEYER, Hugo Otto. **Inclusão e Avaliação na Escola**: de alunos com necessidades educacionais especiais. Porto Alegre, Editora Mediação, 2006.

BIRD. El Banco Mundial urge a atacar La pobreza en discapacitados. **Banco Mundial**, 2004. Disponível em <http://go.worldbank.org/Y7DIYDLKS0>. Acesso em 12 de novembro de 2010.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Legislação brasileira sobre pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: Câmara dos deputados, Coordenação de Publicações, 2004(a). 446 p.

BRASIL. **Lei 5.296**, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. 2004(b) Disponível em <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/2004/5296.htm> Acesso em 14 de setembro.

BRASIL. Corde. Comitê de Ajudas Técnicas, Brasília. **Ata VII**. Reunião do Comitê de Ajudas Técnicas CAT/CORDE/SEDH/PR. 2007. Disponível em portal.mj.gov.br/corde/.../Ata_VII_Reunião_do_Comite_de_Ajudas_Técnicas.doc. Acesso em 30 de dezembro de 2010.

BRASIL Ministério do Trabalho e Emprego. **Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais**, 2008. Disponível em http://www.mte.gov.br/pdet/arquivos_download/rais/resultado_2008.pdf. Acesso em 22 de fevereiro de 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 3. ed. Brasília: MTE, 2009. 100 p.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Acórdão. Ministério do Trabalho e OMINT. Relatora: Desembargadora Rita Silvestre. 30 de agosto de 2010. In: **Consultor Jurídico**. Disponível em <http://www.conjur.com.br/2010-set-06/decisao-ve-retrocesso-exigencia-cotas-deficientes-empresas>. Acesso em 7 de janeiro de 2011.

BUNGE, Mario. **Epistemologia**. São Paulo: T. A. Queiroz: Editora da Universidade de São Paulo, 1980. p. 185-210

BUNGE, Mario. **Sistemas Sociales y Filosofia**. 2.ed. Editora Sudamericacana, Buenos Aires, 1999.

CAMISÃO, Verônica. Acessibilidade. **Educação Inclusiva no Brasil**. Banco Mundial, Cnotinfor Portugal. 2004. Disponível em http://www.acessibilidade.net/at/kit2004/Programas%20CD/ATs/cnotinfor/Relatorio_Inclusiva/pdf/Acessibilidade_pt.pdf. Acesso em 4 de janeiro de 2011.

CARRIERI, Alexandre de Pádua. A Opção Teórico-Methodológica para pesquisas sobre culturas nas Organizações. In: CARRIERI, Alexandre de Pádua; CAVEDON, Neusa Rolita; SILVA, Alfredo Rodrigues Leite da (coord.). **Cultura nas Organizações**: uma abordagem contemporânea. Curitiba, Juruá, 2008. p. 19-33

CARROL, Robert Todd. Paradigmas e Mudança de Paradigma. **The Skeptics Dictionary**. Traduzido por Ronaldo Cordeiro. 2001. Disponível em <http://www.skeptdic.com/brazil/paradigma.html>. Acesso em 10 de setembro de 2010.

CARVALHO, Alfredo Roberto de; ORSO, Paulino José. As pessoas com Deficiência e a Lógica da Organização do Trabalho na Sociedade Capitalista. In: PROGRAMA INSTITUCIONAL DE AÇÕES RELATIVAS ÀS PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS (Org.). **A pessoa com deficiência na sociedade contemporânea**: problematizando o debate. Cascavel, EdUnioste, 2006. p. 155 – 179.

CARVALHO, Rosita Edler. **Removendo barreiras para a aprendizagem**: educação Inclusiva. Porto Alegre, Mediação, 2000. 174p.

CARVALHO, Rosita Edler. **Educação Inclusiva: com os pingos nos “is”**. Porto Alegre, Mediação, 2004. 176p.

CESAR, Ana Maria Roux Valentini Coelho. **Método do Estudo de Caso (Case Studies) ou Método do Caso (Teaching Cases)?** Uma análise dos dois métodos no Ensino e Pesquisa em Administração. s. d. Disponível em http://www.unemat-net.br/prof/foto_p_downloads/cesar_-_metodo_do_estudo_de_caso_-_administracao.pdf. Acesso em 7 de março de 2010.

COLE, Michael; SCRIBNER, Sylvia. Introdução. In: VYGOTSKY, Lev S. **A formação social da mente: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores**. 7. ed. São Paulo, Martins Fontes, 2007.

CONDORCET, Bernard. **Acessibilidade de conteúdo disponibilizado na web**. Núcleo de computação eletrônica, 2006. Disponível em http://intervox.nce.ufrj.br/~bernard/VI_encontro/4_ACESSI.TXT. Acesso em 10 de outubro de 2010.

CONFORTO, Débora; SANTAROSA, Lucila M. C. Acessibilidade à web: internet para todos. **Informática na educação: teoria & prática**. Porto Alegre, v. 5, n. 2, p. 87-102, 2002. Disponível em <http://www.seer.ufrgs.br/index.php/InfEducTeoriaPratica/article/view/5276/3486>. Acesso em 22 de fevereiro de 2010.

CORRER, Rinaldo. **Deficiência e Inclusão Social: construindo uma nova comunidade**. Bauru, SP, EDUSC, 2003.122 p.

COSTA, Sandra Morais de Brito. **Dignidade humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas**. São Paulo, LTr, 2008.

CREDIDO, Fernando. **A diversidade e a responsabilidade social corporativa**. 2007. Disponível em http://www.administradores.com.br/artigos/a_diversidade_e_a_responsabilidade_e_social_corporativa/20141/. Acesso em 28 de dezembro de 2009.

CUPANI, Alberto. A tecnologia como problema filosófico: três enfoques. **Scientiae Studia**, São Paulo, v. 2, n. 4, Dezembro, 2004. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-31662004000400003&lng=en&nrm=iso. Acesso em 29 de setembro de 2010.

DUARTE, Cristiane Rosa; COHEN, Regina. A acessibilidade como fator de construção do lugar. In: ORNSTEIN, Sheila Walbe; ALMEIDA PRADO, Adriana Romeiro de; LOPES, Maria Elisabete (orgs.) **Desenho Universal: caminhos da acessibilidade no Brasil**. São Paulo, Annablume, 2010. p. 81-94.

EIDELWEIN, Mônica P. **Concepção dos Professores dos anos finais do Ensino Fundamental sobre o aluno com Necessidades Educacionais Especiais e sua Inclusão na Escola Comum**. Porto Alegre: UFRGS, 2006. Dissertação (Mestrado em Educação), Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2006. Disponível em <http://hdl.handle.net/10183/7867>. Acesso em 4 de março de 2010.

ELALI, Gleice Azambuja; ARAÚJO, Rosineide Gomes de; PINHEIRO, José Q. Acessibilidade Psicológica: eliminar barreiras “físicas” não é suficiente. In: ORNSTEIN, Sheila Walbe; ALMEIDA PRADO, Adriana Romeiro de; LOPES, Maria Elisabete (orgs.) **Desenho Universal: caminhos da acessibilidade no Brasil**. São Paulo, Annablume, 2010. p. 117 - 127.

ELIAS, Norbert; SCOTSON, John. **Os estabelecidos e os outsiders: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade**. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Ed. 2000. 224 p.

ELLUL, J. **The technological society**. Trad. J. Wilkinson. New York, Knopf, 1964.

FICHTNER, Bernd. **Introdução na abordagem histórico-cultural de Vygotsky e seus Colaboradores: Seminário Especial: A Abordagem Histórico-Cultural de Vygotsky**, 13-15 de out. de 2009. 71f. Notas de Aula. Mimeografado.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre, Artmed, 2009.

FREITAS, Maria Tereza de Assunção. A abordagem Sócio-histórica como orientadora da pesquisa qualitativa. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, n. 116, p. 21 - 39, 2002. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/cp/n116/14397.pdf> Acesso em 7 de março de 2010.

FREITAS, Silvio Júlio Cavalcanti de. Vinte e sete anos de transformações das significações culturais em uma empresa multinacional do setor de eletrônica ao consumidor: um estudo longitudinal. In: CARRIERI, Alexandre de Pádua; CAVEDON, Neusa Rolita; SILVA, Alfredo Rodrigues Leite da (coord.). **Cultura nas Organizações**: uma abordagem contemporânea. Curitiba, Juruá, 2008. p. 101 – 122.

GIL, Antonio Carlos. **Estudo de Caso**: Fundamentação Científica, Subsídios Para Coleta e Análise de Dados e Como Redigir o Relatório. Porto Alegre, Atlas, 2009.

GIL, Marta (coord.) **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/manual_pessoas_deficientes.pdf Acesso em 22 de fevereiro de 2010.

GIORDANO, Blanche Warzée. **(D)eficiência e trabalho**: analisando suas representações. São Paulo, Annablume:FAPESP, 2000. 168p.

GLAT, Rosana; FERREIRA, Julio Romero. Panorama Nacional da Educação Inclusiva no Brasil. **Educação Inclusiva no Brasil**. Banco Mundial ,Cnotinfor Portugal. 2004. Disponível em http://www.acessibilidade.net/at/kit2004/Programas%20CD/ATs/cnotinfor/Relatorio_Inclusiva/pdf/Educacao_inclusiva_Br_pt.pdf. Acesso em 4 de janeiro de 2011.

GÖDKE, Francisco. **A inclusão excludente dos trabalhadores com deficiência nos processos produtivos industriais**. Curitiba: UFPR, 2010. Tese (Doutorado em Educação), Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, 2010.

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

GONÇALVES, Marco Antonio (org.). **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: fatores de sucesso. São Paulo: Áurea Editora, 2006. 114p.

GRAU, J. **Tecnología y Educación**. Series Aportes. Bs. As.: Fundec, 1995.

IBDD (Coord.). **Sem Limite**: inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho. Rio de Janeiro: Editora Senac Rio, 2003. 144p.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2000**: Características gerais da população. Rio de Janeiro, 2000. Disponível em http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/censo2000_populacao.pdf. Acesso em 10 de setembro de 2010.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Censo da Educação Superior em 2008**. Brasília: INEP, 2008 Disponível em www.inep.gov.br/superior/censosuperior/. Acesso em 22 de janeiro de 2010.

ITS (Instituto de Tecnologia Social). **Tecnologias Assistivas nas Escolas**: Recursos básicos de acessibilidade sócio-digital para pessoas com deficiência. São Paulo: Microsoft Brasil, 2008. Disponível em <http://www.itsbrasil.org.br/pages/23/TecnoAssistiva.pdf>. Acesso em 14 de janeiro de 2011.

JANUZZI, Gilberto S. de M. **A educação do deficiente no Brasil**: dos primórdios ao início do século XXI. 2. ed. Campinas, Autores Associados, 2006. Coleção educação contemporânea. 243 p.

LANCILLOTTI, Samira Saad P. **Deficiência e trabalho**: redimensionando o singular no contexto universal. Campinas, SP, Autores Associados, 2003. 111p.

LAVILLE, Christian; DIONNE, Jean. **A construção do saber**: Manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.

MACHADO, Lucília Regina de Souza. A educação e os desafios das novas tecnologias. . In: FERRETI, Celso João *et al.*(org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação**: um debate multidisciplinar. 10.ed. Petrópolis, RJ, Vozes, 2008. p. 169 – 186.

MAMEDE, Antonio Augusto do Canto. **A influência da cultura organizacional nos processos de mudança**. s. d. Disponível em [http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/4AD4782E13B055CB03256E600506F48/\\$File/NT00090F7A.pdf](http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/4AD4782E13B055CB03256E600506F48/$File/NT00090F7A.pdf). Acesso em 21 de maio de 2010.

MARCHIORI, Marlene. **Cultura e comunicação organizacional**. São Caetano do Sul, Difusão, 2006.

MARQUES, Carlos A.; MARQUES, Luciana Pacheco. A Educação Especial e as Mudanças de Paradigmas. In: JESUS, Denise Meyrelles de; BATISTA, Cláudio; VICTOR, Sonia Lopes (org.). **Pesquisa em Educação Especial: Mapeando Produções**. Vitória: Editora, 2005. p. 245 - 267.

MARTIN, Joanne. **Cultures in Organization: three perspectives**. Oxford University Press. New York, 1992.

MAZZOTTA, Marcos José Silveira. **Educação Especial no Brasil: Histórias e políticas públicas**. 5. ed. São Paulo, Cortez, 2005. 208 p.

MEDEIROS, Marcelo; BRITTO, Tatiana; SOARES, Fábio. Transferência de renda no Brasil. **Novos estudos** - CEBRAP, São Paulo, n. 79, Nov. 2007 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002007000300001&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 2 de março de 2010

MENDONÇA. Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de Cotas: Pessoas com Deficiência: a visão empresarial**. São Paulo, LTr, 2010. 240 p.

MIRANDA, Theresinha Guimarães. A inclusão de pessoas com deficiência na Universidade. In: JESUS, Denise Meyrelles de. et al. (org.). **Inclusão, práticas pedagógicas e trajetórias de pesquisas**. Porto Alegre: Mediação, 2007. p. 120 - 131.

MITTLER, Peter. **Educação Inclusiva: contextos sociais**. Porto Alegre, Artmed, 2003. 264 p.

NASCIMENTO, Eliane de S.; MIRANDA, Therezinha Guimarães. O trabalho e a profissionalização das pessoas com deficiência. **Revista da FACED**. Salvador, v. 12, n. 12, 2007. p. 169 – 184. Disponível em <http://www.portalseer.ufba.br/index.php/rfaced/article/view/2761/1949>. Acesso em 17 de fevereiro de 2010.

NASCIMENTO, Eliane de S.; MIRANDA, Therezinha Guimarães. A educação e a profissionalização das pessoas com deficiência. In: BATISTA, Roberto Leme (org). **Anais VI Seminário do Trabalho, Economia e Educação**. 1ª Ed. Marília: ED. Grafica Massoni, 2008. Disponível em <http://www.estudosdotrabalho.org/anais6seminariodotrabalho/elianesouzanascimentootheresinhmiranda.pdf>. Acesso em 3 de dezembro de 2010.

NASCIMENTO, Paulo A. Meyer M.; BAHIA, Melissa Santos; CUNHA, Mateus Almeida. O Benefício de Prestação Continuada como Entrave à Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado Formal de Trabalho: uma Proposta de Modificação da Lei n.º 8.742/93 (LOAS). **VI Conferência Regional de ISTR para América Latina y el Caribe**. 2007, Salvador de Bahía, Brasil. Organizan: ISTR y CIAGS/UFBA. Disponível em <http://new.lasociedadcivil.org/docs/ciberteca/018.pdf>. Acesso em 3 de novembro de 2010.

NERES, Celi Corrêa; CORRÊA, Nesdete Mesquita. O trabalho como categoria de análise na educação do deficiente visual. **Caderno Cedes**, Campinas, v. 28 n. 75, p. 149-170, 2008. Disponível em www.cedes.unicamp.br. Acesso em 28 de dezembro de 2009.

NERI, Marcelo *et al.*(org.). **Retratos da Deficiência no Brasil (PPD)** – Sumários Executivos. Rio de Janeiro, FGV, IBRE, CPS, 2003. 250 p. Disponível em http://www.fgv.br/ibre/cps/deficiencia_br/index2.htm.

NUNES, Leila Regina d'Oliveira de Paula; NUNES SOBRINHO, Francisco de Paula. Acessibilidade. In: BATISTA, Claudio; CAIADO, Katia Regina Moreno; JESUS, Denise Meyrelles de. (org.). **Educação Especial: diálogo e pluralidade**. Porto Alegre, Mediação, 2008. P. 269 – 279.

OLIVEIRA, Ivone Martins de. A constituição da subjetividade de pessoas com deficiência: contribuições dos estudos de Norbert Elias. In: BATISTA, Cláudio; JESUS, Denise Meyrelles de (org.). **Conhecimentos e Margens: Ação Pedagógica e Pesquisa em educação Especial**. Porto Alegre, Mediação, 2009. p. 75 - 93.

OLIVEIRA, Marileide A. de; GOULART JUNIOR, Edward; FERNANDES. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Européia e Brasil. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 15 n. 2, p. 219-232, 2009.

OLIVEIRA, Zilma de Moraes Ramos de; GUANAES, Carla; COSTA, Nina Rosa do Amaral. Discutindo o conceito de “Jogos de Papéis”: Uma interface com a “Teoria do Posicionamento”. In: ROSSETI-FERREIRA, Maria Clotilde *et al.* (org.). **Rede de Significações e o estudo do desenvolvimento humano**. Porto Alegre, Artmed, 2004. p. 69 – 80.

OMOTE, A concepção de deficiência e a formação do profissional em educação especial. In: MARQUEZINE, M. C.; TANAKA, E. D. (Org.) *Perspectivas Multidisciplinares em Educação Especial II*. Londrina, Ed. UEL, 2001. P. 45 – 52.

PADILHA, Anna Maria Lunardi. O discurso da Inclusão Social e Escolar: o sim e o não. In: JESUS, Denise Meyrelles de. *et al.* (org.). **Inclusão, práticas pedagógicas e trajetórias de pesquisas**. Porto Alegre: Mediação, 2007. p. 135 - 144.

PASSERINO, Liliana. **Pessoas com Autismo em Ambientes Digitais de Aprendizagem**: estudo dos processos de Interação Social e Mediação. Porto Alegre: UFRGS, 2005. Tese (Doutorado em Informática na Educação), Programa de Pós-Graduação em Informática na Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2005.

PASSERINO, Liliana M.; MONTARDO, Sandra Portella. Proposta de Inclusão Digital para Pessoas com Necessidades Especiais (PNE). **Revista da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação**. E-Compós (Brasília), v. 8, p. 1 - 18, 2007. Disponível em <http://www.compos.org.br/seer/index.php/e-compos/article/view/144/145>. Acesso em 18 de fevereiro de 2010.

PASSERINO, Liliana. Apontamentos para uma reflexão sobre a função social das tecnologias no processo educativo. **Revista Texto Digital**, Florianópolis, agosto de 2010. Disponível em: <http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/textodigital/article/view/14338>. Acesso em: 16 Dez. 2010.

PASTORE, José. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo, LTr, 2000. 245p.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano; RODRIGUES, Graciela.; PASSERINO, Liliana Maria. **"Dê-me um ponto de apoio e eu moverei o mundo"**: A importância da tecnologia assistiva na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. In: Symposium Internacional Discapacidad: imaginar, crear, innovar con computadoras, 2010, Montevideo.

PEREIRA, Maria Elisabeth S.; BATANERO, José M^a Fernández. Percursos educativos, formativos e profissionais na Síndrome de Down. **Revista Brasileira de Educação Especial**. Marília, v. 15 n. 12, p. 197 - 218, 2009.

PESSOTI, Isaías. **Deficiência Mental**: da superstição à ciência. São Paulo, T.A. Queiroz, 1984. 206 p.

PINHEIRO, Humberto Lippo. As políticas Públicas e as Pessoas Portadoras de Deficiência. In: SILVA, Shirley; VIZIM, Marli (org.). **Políticas Públicas**: educação, tecnologia e pessoas com deficiência. Campinas, Mercado das Letras: Associação de Leitura do Brasil, 2003. p. 101-123.

PROGRAMA DAS NAÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO HUMANO (PNUD). **Relatório de Desenvolvimento Humano 2010**. New York, Colorcraft of Virginia, 2010. Disponível em http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2010_PT_Complete.pdf. Acesso em 14 de dezembro de 2010.

QUEIROZ, Marco Antonio de. **Sopro no Corpo**. Rio de Janeiro, Rocco, 1986. 138 p.

REGO, Teresa Cristina. **Vygotsky**: uma perspectiva cultural da educação. 19.ed. Petrópolis, RJ, Vozes, 2008. 137p.

RIBAS, João. **Preconceito contra as pessoas com deficiência**: as relações que travamos na vida. São Paulo, Cortez, 2007. 120p. (Preconceitos, v.4).

ROBBINS, Sthepen P. Cultura Organizacional. In: ROBBINS, Sthepen P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 11.ed. 2005.

ROSSETO, Elisabeth. **Sujeitos com deficiência no ensino superior**: vozes e significados. Porto Alegre: UFRGS, 2009. Tese (Doutorado em Educação), Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2009.

SAAD, Suad Nader. **Preparando o caminho da inclusão**: dissolvendo mitos e preconceitos em relação à pessoa com Síndrome de Down. São Paulo, Vetor, 2003. 304 p.

SANTAROSA, Lucila (Org.). CONFORTO, Debora. PASSERINO, Liliana. ESTABEL, Lisandra, CARNEIRO, Mara Lucia. GELLER, Marlise. **Tecnologias Digitais Acessíveis**. Porto Alegre, JSM Comunicação, 2010

SANTOS FILHO, Gildo Magalhães. Construindo um itinerário histórico do desenho universal: a normatização nacional e internacional da acessibilidade. In: ORNSTEIN, Sheila Walbe; ALMEIDA PRADO, Adriana Romeiro de; LOPES, Maria Elisabete (orgs.) **Desenho Universal: caminhos da acessibilidade no Brasil**. São Paulo, Annablume, 2010. p. 35 - 43.

SANTOS, Wederson Rufino dos. Deficiência e BPC: o que muda na vida das pessoas atendidas? **Revista Ciência e Saúde Coletiva**. No prelo. Disponível em http://www.cienciaesaudecoletiva.com.br/artigos/artigo_int.php?id_artigo=3011. Acesso em 16 de novembro de 2010.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SAVIANI, Demerval. O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias. In: FERRETI, Celso João *et al.*(org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. 10.ed. Petrópolis, RJ, Vozes, 2008. p. 151 – 168.

SCHEIN, Edgar H. **Organizational culture and leadership**. 3.ed. San Francisco, Jossey-Bass Publishers, 1988.

SCHWARTZMAN, Simon. A questão da inclusão social na Universidade Brasileira. In: PEIXOTO, Maria do Carmo de L.; ARANHA, Antônia V. (org.) **Universidade pública e inclusão social: experiência e imaginação**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2008. p. 23 - 43.

SILVA, Adriane Giugni da; PALHANO, Eleanor Gomes da Silva. Formação Profissional: uma alternativa inclusiva para pessoas com deficiência. Comunicação apresentada na **28ª Reunião da ANPED**, Caxambu, 2005. Disponível em: <http://www.anped.org.br/reunioes/28/gt15.htm>. Acesso em 5 de março de 2010.

SILVA, José Carlos Teixeira da. Tecnologia: novas abordagens, conceitos, dimensões e gestão. **Revista Produção**, São Paulo, v. 13, n. 1, 2003(a). p. 50 - 63. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132003000100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 17 Mar. 2010.

SILVA, Shirley. A política Educacional Brasileira e as pessoas com deficiências, Como difundir o discurso de uma política pública de direitos e praticar a privatização. In: SILVA, Shirley; VIZIM, Marli (org.). **Políticas Públicas: educação, tecnologia e pessoas com deficiência**. Campinas, Mercado das Letras: Associação de Leitura do Brasil, 2003(b). p. 73-100.

SORJ, Bernardo. **A nova sociedade brasileira**. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Ed., 2000.

SQUINCA, Flávia. O Debate sobre a deficiência e cuidado como desafios para as teorias de justiça. **Revista de Estudos Universitários**, Sorocaba, SP, v.34, n.1, p.57-69, 2008. Disponível em <http://periodicos.uniso.br/index.php/reu/article/viewFile/66/29>. Acesso em 3 de março de 2010.

TANAKA, Elisa D. O.; MANZINI, Eduardo José. 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 http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008 Acesso em 24 de janeiro de 2010.

TIJIOBOY, Ana Vilma; HOGETOP, Luisa. Resignificando a concepção de “deficiência” através de ambientes de aprendizagem computacionais telemáticos. **Cadernos de Educação Especial**. Santa Maria, n 18, p. 93-103, 2001.

TOMEI, Patricia Amélia (org.). **Cultura e Mudança Organizacional**. Rio de Janeiro: Ed. PUC-Rio, 2008.

TORRES, Elisabeth Fátima; MAZZONI, Alberto Angel; ALVES, João Bosco da Mota. A acessibilidade à informação no espaço digital. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 31, n. 3, set. 2002 .Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-19652002000300009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 30 de setembro de 2010.

VIÉGAS, Conceição de Maria Corrêa. **Educação profissional**: indicações para a ação : a interface educação profissional/educação especial. Carneiro. Brasília MEC/SEESP, 2003. Disponível em http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/educ_prof.pdf. Acesso em 10 de outubro de 2010.

VIGOLO, Ângela. **Um olhar sobre as representações das pessoas com necessidades especiais e o mundo do trabalho**. São Leopoldo: UNISINOS, 2005. Monografia (Especialização em Educação Especial). Universidade do Vale do Rio dos Sinos, 2005.

VYGOTSKY, Lev S. **Obras Escogidas** Tomo V. Fundamentos de defectologia. Madrid: Visor Distribuciones S. A. , 1983.

VYGOTSKY, Lev S. Enfoque psicológico da educação pelo trabalho. In: _____. **Psicologia Pedagógica**. 2. ed. São Paulo, Martins Fontes, 2004.

VYGOTSKY, Lev S. **A formação social da mente**: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores. 7. ed. São Paulo, Martins Fontes, 2007.

WARSCHAUER, Mark. **Tecnologia e Inclusão social**: a exclusão digital em debate. São Paulo. Ed. SENAC. São Paulo, 2006.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Termo de Cooperação para a Pesquisa

A Empresa [REDACTED] neste documento representado por [REDACTED] e a pesquisadora Ana Crisina Cypriano Pereira, documento de identidade nºxxxxxxx, aluna do Programa de Pós Graduação em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, sob orientação da Profª. Drª. Liliana Maria Passerino, documento de identidade nº xxxxxxxxxxxx CELEBRAM termo de cooperação para Pesquisa Científica conforme as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO

O presente Termo tem como objeto a realização de pesquisa de Pós-Graduação em nível de Mestrado, sobre experiências de capacitação de pessoas com deficiência e inclusão no mercado de trabalho nas dependências e com sujeitos de pesquisa da organização.

CLÁUSULA SEGUNDA - DOS OBJETIVOS

Investigar, através do método de Estudo de Caso, a experiência de implementação do Centro Educacional, e da Empresa em questão como uma ação inclusiva que visa por um lado apoiar o processo de profissionalização dos deficientes, num processo de formação e por outro a inclusão no mercado de trabalho.

Mapear a inserção do sujeito deficiente na empresa, perpassando o centro educacional e identificando as adaptações, tanto individuais como coletivas, advindas deste processo de inclusão como resultado de um aprendizado conjunto entre a organização e o sujeito.

CLÁUSULA - DA OPERACIONALIZAÇÃO

A operacionalização da presente pesquisa se dará através de observações *in loco*, entrevistas e análise documental a ser realizado pelas pesquisadoras, que se comprometem ao deslocamento das Unidades de trabalho na medida do desenvolvimento da Pesquisa.

CLÁUSULA TERCEIRA - DAS RESPONSABILIDADES DAS PARTES

Compete às Pesquisadoras:

- a) Resguardar dados de identificação, nomes ou qualquer informação que permita a identificação da empresa pesquisada. Estas informações estarão sob sigilo ético, não sendo mencionados em nenhuma apresentação oral ou trabalho escrito, que venha a ser publicado.
- b) Resguardar dados de identificação, nomes ou qualquer informação que permita a identificação dos sujeitos de pesquisa. Estas informações estarão sob sigilo ético, não sendo mencionados em nenhuma apresentação oral ou trabalho escrito, que venha a ser publicado.

- c) Arcar com todas as despesas de deslocamento, hospedagem, alimentação e demais custos durante o desenvolvimento da pesquisa.
- d) Solicitar autorização por escrito dos sujeitos da pesquisa.
- e) Adequar-se às normas de segurança da empresa quando em visita às unidades.

Compete à EMPRESA:

- f) Disponibilizar o acesso a documentos, informações e dados para a construção do presente trabalho.
- g) Permitir o acesso das pesquisadoras às dependências da empresa.
- h) Permitir e viabilizar entrevistas individuais com os sujeitos de pesquisa, garantindo-lhes a opção de participação no estudo bem como o sigilo das informações prestadas à pesquisadora.

CLÁUSULA QUARTA – DOS RISCOS DA PESQUISA

A participação nesta pesquisa não oferece risco ou prejuízo à Empresa ou as pessoas participantes. Se no decorrer da pesquisa o (a) participante resolver não mais continuar terá toda a liberdade de fazê-lo, sem que isso lhe acarrete qualquer prejuízo.

CLÁUSULA QUINTA - DA VIGÊNCIA

O presente Termo entrará em vigor a partir da data de sua assinatura, e terá 02 (dois) anos de vigência, podendo ser prorrogado mediante acordo entre as partes, por intermédio de Termo Aditivo.

Porto Alegre. 9 de março de 2010.

Empresa

Pesquisador

Prof. Orientador

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Informado

A igualdade e a dignidade são valores há muito tempo propagados no contexto da história da humanidade. A inclusão de deficientes no mercado de trabalho tem sido uma preocupação da sociedade atual, pois representam o resgate de valores tais como cidadania e autonomia para os indivíduos deficientes.

A presente pesquisa contempla projeto de mestrado do Programa de Pós Graduação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PGEDU/UFRGS) e se propõe a observar e entrevistar os envolvidos no processo educação e trabalho em uma organização. Pretende-se investigar, para além do que pensam as pessoas envolvidas nos processos de inclusão nas empresas, *Como uma empresa se adapta para o atendimento das exigências da Lei de Cotas na Inclusão de deficientes sob a ótica da educação e cultura organizacional?*

Para este fim os sujeitos serão entrevistados e observados em seus postos de trabalho.

Os dados e resultados individuais desta pesquisa estarão sempre sob sigilo ético, não sendo mencionados os nomes dos participantes em nenhuma apresentação oral ou trabalho escrito, que venha a ser publicado.

A participação nesta pesquisa não oferece risco ou prejuízo à pessoa participante. Se no decorrer da pesquisa o(a) participante resolver não mais continuar terá toda a liberdade de o fazer, sem que isso lhe acarrete qualquer prejuízo.

Os pesquisadores responsáveis por esta pesquisa são a aluna Ana Cristina Cypriano Pereira (Programa de Pós Graduação da Faculdade de Educação/UFRGS) a Professora Liliana Maria Passerino (Faculdade de Educação/UFRGS) que se comprometem a esclarecer devida e adequadamente qualquer dúvida ou necessidade de esclarecimento que eventualmente o participante e/ou responsável legal venha a ter no momento da pesquisa ou posteriormente através dos telefones (0XX) XXXX-XXXX ou pelo mail ana.cypriano@ufrgs.br

Após ter sido devidamente informado de todos os aspectos desta pesquisa e ter esclarecido todas as minhas dúvidas, eu

Eu..... autorizo meu filho
.....participar desta pesquisa.

Assinatura do Participante/Responsável

Ana Cristina Cypriano Pereira