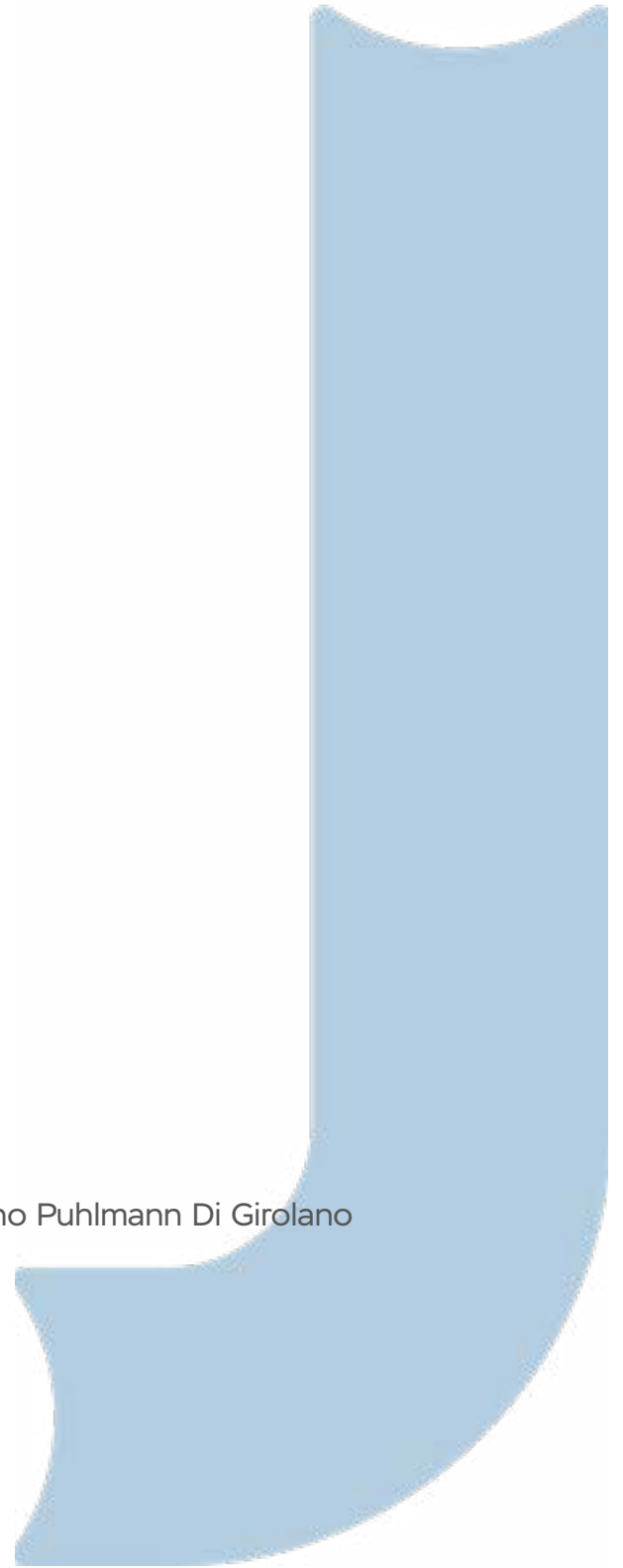


O processo de Inclusão Social das Pessoas com Deficiência através do Trabalho

O processo de Inclusão Social das Pessoas com Deficiência através do Trabalho



FICHA TÉCNICA

Coordenação: Luiza Russo

Autoras: Luiza Russo e Luiza Percevallis Pereira

Colaboração: Arthur Calasans, Flavia Cintra e Fabiano Puhlmann Di Girolano

Projeto Gráfico e Diagramação: Fabricia Valeck

Produção Editorial: Fabricia Valeck

Secretária-Executiva: Valdinéia Paviatti

Revisão acessibilidade do e-book: Danilo Namó

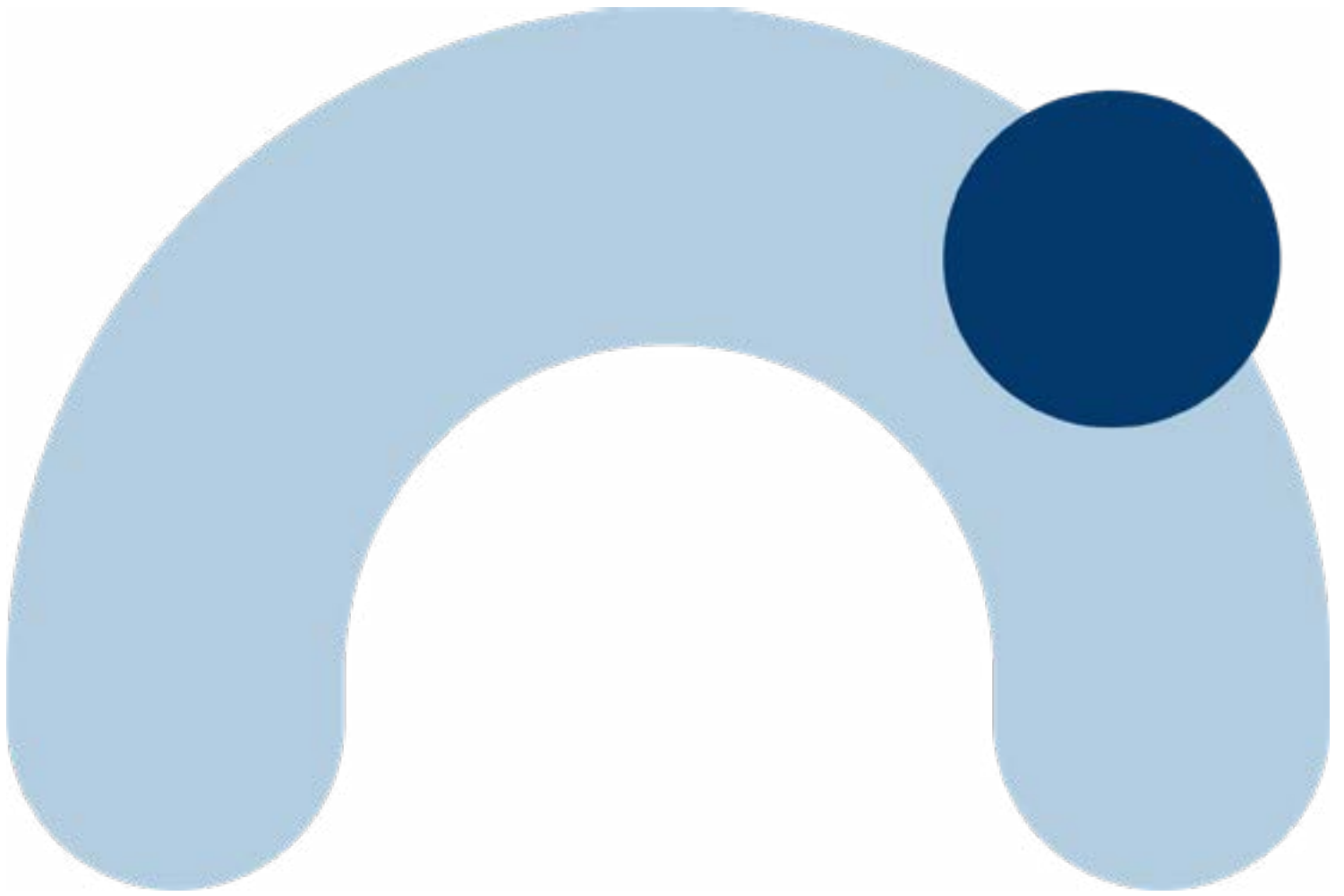
Instituto Paradigma

www.institutoparadigma.org.br

R. Alcides Lourenço da Rocha, 167 - 10º andar

Cidade Monções - São Paulo/SP, CEP 04571-110

Telefone: (11) 5090-0075



*Nossos sinceros agradecimentos
às pessoas com deficiência que
participaram da elaboração deste
caderno que, mesmo no anonimato,
contribuíram com destaques de suas
histórias de vida, de formação e de
realização pessoal e profissional*

ÍNDICE

Introdução 06

1 - O Ecossistema Empresarial e as Relações de Trabalho: Aspectos a serem considerados na inclusão econômica de jovens e adultos com deficiência 13

2 - A gestão de pessoas e a comunicação na empresa como ferramentas para a sustentabilidade do processo corporativo de inclusão 19

3 - Aspectos cognitivos e emocionais a serem considerados no processo de inclusão no ambiente de trabalho: desenvolvimento de habilidades, autoestima, motivação e pertencimento 24

4 - Desafios a serem vencidos no processo de inclusão econômica das pessoas com deficiência 29

5 - Alguns aspectos sobre a representatividade social das pessoas com deficiência no mundo do trabalho 36

6 - Aspectos significativos da história de vida de pessoas com deficiência, e seus impactos na atividade profissional 44

Considerações Finais 64

Referências Bibliográficas 69



INTRODUÇÃO

No nosso mundo globalizado somos afetados por circunstâncias que têm nos levado a refletir sobre as rápidas mudanças que nos cercam cotidianamente na vida privada e comunitária, como é o caso da qualificação profissional e da empregabilidade para todos, que também se apresentam como constantes desafios para governos, na adoção de políticas públicas, bem como para empresários, empreendedores e todos os cidadãos.

Para ilustrar esses desafios poderíamos citar o próprio processo de globalização e as transformações rápidas do mercado de trabalho trazendo novos contextos profissionais e de formação profissional; as constantes mudanças produzidas pela automação e facilidades conquistadas com a internet; a obsolescência do conhecimento, trazendo a urgência da qualificação e os contrastes gerados em nosso tempo, por uma mão de obra com baixo nível de escolaridade orientada, em alguns casos, por políticas públicas educacionais descompassadas dessa realidade. E nestes aspectos, também, é interessante situar a pessoa com deficiência.

Segundo dados do Censo Demográfico do IBGE de 2022, o Brasil atingiu o número de 207.750.291 habitantes, sendo que 8,9% dessa população têm algum tipo de deficiência. Embora esses dados já estivessem previstos no Censo desde o seu início em 1940, somente com a Lei nº 7.853/89 retornaram, com o rigor necessário, no Censo Demográfico de 1991. Além disso, desde 1981, essa abordagem faz parte da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua PINAD, que tem como objetivo encontrar as características sociodemográficas e econômicas da população com deficiência no País. Para aprimorar essa coleta, no ano de 2022, foi construído um módulo para recolher as informações relevantes para esse



grupo, com o auxílio da Secretaria Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, vinculada ao ministério de Direitos Humanos e da Cidadania.

Ainda que haja um relativismo histórico, ao longo dessas coletas, em relação ao entendimento do conceito de deficiência, esta nova edição de dados se soma às recomendações internacionais, sugeridas pelo Grupo de Washington para Estatísticas sobre Deficiência - WG, permitindo a comparabilidade internacional, por meio de uma metodologia instrumental e conceitual, pautada na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde - CIF, além de estar em consonância com as definições da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Lei nº13.146/2015.

Na análise sociodemográfica do PINAD, a população com deficiência no Brasil é estimada em 18,6 milhões de pessoas, identificando-se 10% de mulheres e 7,7% de homens. Em relação à raça ou cor, 9,5% identificam-se como negras; 8,9% pardas e 8,7% brancas.

Quanto ao domínio geográfico, há uma prevalência maior de pessoas com deficiência no Nordeste (10%), destacando-se como mais alta a média no Estado do Sergipe (12,1%). As outras regiões do Brasil apresentaram uma distribuição equilibrada: Norte 8,4%; Centro-Oeste 8,6%; Sul 8,8% e Sudeste 8,2%.

Outro fato importante é a distribuição de pessoas por faixa etária, proporcionando o delineamento de futuras políticas públicas para a saúde, educação, trabalho e assistência social. Estima-se que 4,1% da população com deficiência está entre os 2 a 9 anos de idade, sendo que a prevalência maior desta faixa etária se encontra no Nordeste. Na faixa de 10 a 19 anos, representando o público com demanda escolar, temos 5,3% da população com deficiência.

Em relação ao total da população de trabalhadores com deficiência no Brasil, por faixa etária, destacamos: de 20 a 29 anos (6,3%); de 30 a 39 anos (8,0%); de 40 a 49 anos (12,3%); dos 50 a 59 anos (16,8%). E, entre os idosos destacamos: dos 60 a 69 anos (18,1%); dos 70 a 79 anos (15,6%); e com 80 anos ou mais (13,5%).



Outro dado muito relevante é a escolaridade da população com deficiência, que pode aumentar ou diminuir as possibilidades de inclusão no mercado de trabalho, especialmente no mercado formal. Primeiro é importante considerar que essa questão também se apresenta como um entrave para as pessoas sem deficiência, no nosso País, uma vez que ainda persistimos com uma taxa de analfabetismo de 4,1% na população de 15 anos ou mais, sem deficiência. E, neste caso, este indicador ainda se mostra mais nefasto para a população com deficiência, representando 19,5% desta mesma faixa etária. As taxas de analfabetismo das pessoas com deficiência também retratam as desigualdades regionais, sendo que as regiões Norte (21,4%) e Nordeste (31,2%) apresentam os maiores índices, independente da condição da deficiência.

Ao compararmos o nível de instrução da população brasileira em geral, encontramos nas pessoas de 25 anos ou mais que concluíram a educação básica: 57,3% são pessoas sem deficiência e 25,6% são pessoas com deficiência. Além disso, das pessoas com deficiência na faixa etária de 15 a 17 anos, apenas 54,4% concluíram o ensino fundamental e frequentam o ensino médio, contra 70,3% das pessoas sem deficiência.

Analisando a população com deficiência com idade para trabalhar, encontramos 17,5 milhões delas incluídas entre a faixa etária de 14 anos ou mais. Consideramos que é necessário compreendermos este cenário para podermos dimensionar o impacto que poderíamos esperar desta força de trabalho na economia brasileira, caso encontrassem as condições de equidade e as devidas oportunidades. As pessoas que hoje estão inseridas no mercado formal de trabalho representam 5,1 milhões de trabalhadores, sendo quase igual a proporção entre homens (2,5 milhões) e mulheres (2,6 milhões).

As oportunidades no mercado formal para as pessoas com deficiência, são geralmente ofertadas em função do cumprimento da chamada Lei de Cotas, e uma grande discussão da sociedade diz respeito ao despreparo desta população em relação à oferta de vagas disponíveis. No bojo desta discussão está o conceito de empregabilidade, considerando-o como um conjunto de conhecimentos técnicos e comportamentais que um indivíduo apresenta e coloca à disposição da sua atividade laboral, seja no ambiente do emprego formal ou na sua trajetória como empreendedor.

Usaremos a seguir, para a construção histórica do cenário da inclusão econômica das pessoas com deficiência no Brasil, as informações do artigo *Empregabilidade das Pessoas com Deficiência: uma análise do mercado brasileiro a partir dos Censos de 2000 e 2010* (K. Thomasi; G. da Silva Teixeira; F. Ribeiro; M.N. Barbosa), publicado em março de 2018, nos *Ensaio FEE*, Porto Alegre, v.38, nº4.

Este artigo é resultado de uma pesquisa abrangente, em um período interessante de recorte, abarcando a criação da Portaria nº1199 de 28/10/2003, que possibilitou a efetiva fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) às empresas que não cumprissem o estabelecido na Lei 8213/91, a chamada popularmente de Lei de Cotas.

As diligências do MTE são baseadas na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que nos trazem a informação como, em 2010, por exemplo, que foram declarados 44,1 milhões de vínculos empregatícios, onde destes apenas 306 mil envolviam pessoas com algum tipo de deficiência, representando 0,7% do total apresentado na RAIS.

No intervalo de 2011 a 2015 os dados apresentados pelo Ministério do Trabalho (MT), através da RAIS, apontam para um crescimento dos vínculos empregatícios para a população com deficiência de 19,3%. O interessante é que na crise política e econômica de 2015, os funcionários sem deficiência foram mais afetados, formalizando um déficit de 1.532.636 vagas de emprego, enquanto no caso das pessoas com deficiência houve um acréscimo de 21.933 novas contratações. Resultado que demonstra que mesmo no período de diminuição das vagas de emprego no Brasil, e talvez pela força da lei, muitas empresas continuaram contratando pessoas com deficiência.

Neste mesmo intervalo de tempo, o percentual de pessoas com deficiência contratadas, segundo o gênero, também vem apontando para um crescimento gradativo de mulheres, apesar de ainda se registrar que 64,23% das contratações, ainda sejam de homens.

Em relação ao nível de escolaridade, neste intervalo de 2011 a 2015, o Ministério do Trabalho registrou (RAIS), que dos 403.255 vínculos empregatícios de pessoas com deficiência, 61.235 dos contratados tinham



o ensino superior completo, representando 35,25% do total, havendo, ao mesmo tempo, uma diminuição das contratações de pessoas com deficiência com o ensino fundamental completo de 10,91%, configurando a busca por funcionários com o ensino médio completo e superior, e com maior qualificação. Entretanto, o Censo de 2022 aponta que 99,3 milhões de pessoas estavam ocupadas no Brasil, e destes, 17,5 milhões são pessoas com deficiência, tendo a faixa etária entre os 30 e 49 anos a maior representatividade (44,7%) no mercado formal de trabalho, e com grande representatividade nas regiões sul e sudeste.

Outro dado interessante se refere ao rendimento médio das pessoas com deficiência, que em 2015 somava R\$2.656,94, havendo uma diferença para menos, na média salarial, em relação aos reabilitados, que recebiam em torno de R\$3066,80.


Segundo o Ministério do Trabalho (RAIS), em relação à média de rendimentos entre as deficiências verifica-se uma diferença significativa, para menos, no caso da deficiência intelectual. Enquanto a pessoa com deficiência visual recebe R\$2635,97, com a física R\$2583,94 e com a auditiva R\$2507,56 que recebem em média os maiores rendimentos, a pessoa com deficiência intelectual recebe R\$1139,09.

Alem dessa constatação, os dados do censo de 2022 confirmam que as pessoas com deficiência recebem rendimentos inferiores aos das pessoas sem deficiência. Aquelas pessoas com deficiência sem instrução, ou com o fundamental incompleto, tiveram rendimento próximo ao salário-mínimo vigente, de R\$1253,00. Comparado à população em geral, sem instrução ou com o mesmo grau de escolaridade, o rendimento chega a uma média de R\$1.519,00.

O IBGE também ressalta, em seu relatório recente, a chamada exclusão cumulativa enfrentada por grupos populacionais como mulheres, negros e pardos no mercado de trabalho para a população com deficiência. Por exemplo: as mulheres brancas desocupadas sem deficiência representam 8,3% desse segmento da população, enquanto as mulheres brancas com deficiência representam 12,6%.

O ensino superior concluído é um fator substancial para o crescimento





do rendimento e da qualidade de vida. As pessoas com deficiência com o ensino superior costumam receber salários 2,5 vezes maior. O mesmo ocorre para as que completaram o ensino médio ou tem o ensino superior incompleto: mas a diferença é de 2,3 vezes a mais para as pessoas sem deficiência.

A partir do histórico dos dados apresentados, também é importante enfatizar que existe, como prática de mercado, uma perda salarial gradativa para as pessoas com deficiência, em relação ao restante da população trabalhadora. Esse fato se agravou, bem como a deterioração das vagas de emprego no período da pandemia do Corona Vírus e na atual crise econômica do País, ocasiões em que houve uma desaceleração geral do emprego. Atualmente, observa-se uma discreta evolução na oferta de empregos, fruto da melhora dos índices econômicos, mas a lógica da remuneração ainda persiste.

Outro material que nos traz dados significativos é a reportagem do Portal G1, do dia 22 /09/2022, na página de Economia, pois sinaliza, baseada em pesquisa do IBGE, que: “7 em cada 10 pessoas com deficiência estão fora do mercado de trabalho” e aponta que o desemprego da população com deficiência está associado a alguns desafios:

1. As taxas de participação no mercado de trabalho (28,3%) e de formalização (34,3%) são muito menores entre a população com deficiência, comparadas às pessoas sem deficiência (66,3% e 50,9%, respectivamente).
2. A desocupação observada nessa população (10,3%) é maior do que a da população sem deficiência (9%).
3. O salário médio das pessoas com deficiência é de R\$1639,00 mensais, contra R\$2619,00 da população sem deficiência.

Uma das reflexões importantes que devemos fazer, a partir dessa coletânea de dados é que a dificuldade encontrada pelas pessoas com deficiência ingressarem no mercado de trabalho não está na ausência de leis, mas sim na eficácia do seu cumprimento. Além disso, seria necessário maior engajamento da sociedade civil na cobrança da garantia da equidade de direitos para todos e a compensação das desigualdades sociais, contribuindo



para o enfrentamento sistemático das barreiras socioculturais impostas. Portanto, não se trata de um esforço individual apenas das pessoas com deficiência, e sim de uma nova postura social e de ações coletivas, que partam do topo da pirâmide social, representada pelos gestores públicos, empresários, educadores, comunidades, escolas, família, e da base dessa pirâmide, representada pela pessoa com deficiência.





1- O ECOSSISTEMA EMPRESARIAL E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: ASPECTOS A SEREM CONSIDERADOS NA INCLUSÃO ECONÔMICA DE JOVENS E ADULTOS COM DEFICIÊNCIA



1

Sabemos que não basta a pessoa com deficiência assinar um contrato de trabalho no setor de Recursos Humanos de uma empresa, para que a sua inclusão se efetive; bem como o seu pertencimento ao grupo de colaboradores. A representação social da pessoa com deficiência no mundo do trabalho precisa ser mais bem compreendida e ajustada, sendo esses os objetivos desta reflexão.

Nossa experiência de vinte anos em trabalho de assessoria a empresas que nos procuravam a fim de incluir jovens e adultos com deficiência em seu quadro de colaboradores, por conta da Lei de Cotas, nos permite elencar quatro situações desafiadoras que, de forma geral, estão presentes no início de qualquer trabalho que tenha esse objetivo:

A primeira delas, a mais desafiadora, acontece quando nos defrontamos com a empresa que, por força da lei, precisa trabalhar nessas contratações, entretanto, muitos de seus gestores ou grupos de trabalho apresentam resistência, respostas negativas e pessimismo em relação ao processo de inclusão. Nesse contexto, é possível verificar que, mesmo planejando uma estratégia para o cumprimento da lei, a escolha de ações implementadoras reafirma a posição de resistência e baixa expectativa nos resultados, com justificativas muitas vezes frágeis, somadas a preocupações imaginativas, resistindo às mudanças e evidenciando sinais de preconceitos e desinformação.

Geralmente essas empresas e seus gestores tentam buscar ações de compensação através de acordos jurídicos que, muitas vezes, trazem a frustração, pois o cumprimento da lei é inquestionável. Assim, dizemos que esse grupo tem **atitude negativa e ativa** em relação à inclusão da pessoa



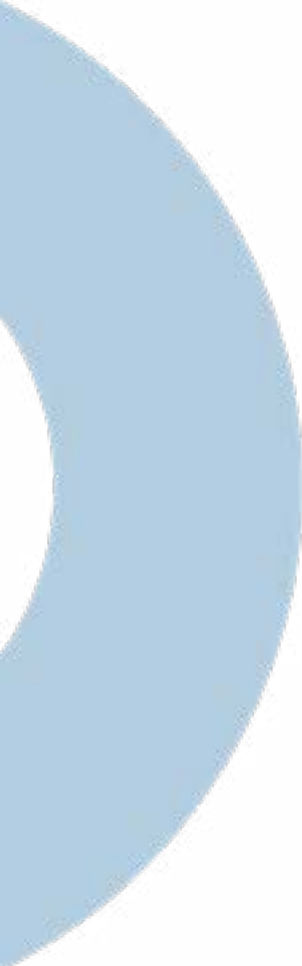
com deficiência na organização. Justificam que seu esforço é: em vão, frente à impossível empreitada, uma vez que não há pessoas qualificadas que correspondam às demandas da empresa, e buscam artifícios para postergar a conclusão dessa tarefa.

A segunda situação encontrada diz respeito às empresas, ou grupos de trabalho que se colocam em uma posição de comodismo, que só é quebrada por estímulos externos e consequências impostas, como a multa pelo não cumprimento da Lei de Cotas; ou ainda, por pressões externas à imagem da empresa diante do mercado, e à repercussão negativa na mídia, etc. Nestes casos, identificamos **atitudes com características negativas e passivas** em relação ao processo de inclusão. É o que conhecemos por vamos esperar para ver, pois achamos que essa lei é utópica, e logo vão perceber isso e suspender essa exigência.

Nessas duas posições prevalece a representação social das pessoas com deficiência enfatizando o capacitismo e o assistencialismo. E mesmo quando, por força da lei, é impositivo contratar as pessoas com deficiência, as funções atribuídas a elas são reduzidas ao mínimo de complexidade, estabelecendo-lhes uma grande dificuldade de acesso a promoções e novos desafios dentro da empresa.

Em uma terceira situação, identificamos empresas que começam a encontrar seus caminhos, valorizando **atitudes positivas em relação ao desafio da inclusão** de pessoas com deficiência no ambiente corporativo, mesmo que inicialmente sejam tímidas. Nesse caso, o discurso do grupo passa a considerar como positivo o processo de inclusão, mas ainda não é exercitado internamente de forma plena, em ações propositivas pela equipe gestora da empresa. É o discurso que exalta elogios aos que fazem, e/ou manifestam um desejo de fazer, mas ainda apelam às condições internas, que dificultam a implantação de um projeto corporativo inclusivo. O ambiente interno ainda é apresentado como difícil. Muitas vezes a empresa nessa situação até despende recursos financeiros e técnicos em seminários de preparação das suas equipes, realiza diagnósticos etc., mas, mesmo assim, nem sempre se encoraja para iniciar a mudança, havendo certa insegurança para dar os próximos passos.





Por último, encontram-se as empresas com **atitudes positivas e ativas**, que abrem trilhas para um ambiente corporativo inclusivo, caminhando para níveis de interação e respostas positivas em relação à inclusão da pessoa com deficiência. Neste caso, a inclusão é entendida como um valor alinhado aos princípios da empresa e ao cumprimento de uma responsabilidade cidadã, para garantir a equiparação de direitos fundamentais das pessoas com deficiência, assim como a todos os outros colaboradores; todos considerados cidadãos brasileiros, conforme descritos e garantidos pela Constituição brasileira. E também para as pessoas com deficiência, que são cidadãos que têm seus direitos estendidos e fortalecidos pela Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência e a Lei da Inclusão, n.º 13.146/2015, também conhecida como o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Geralmente, as empresas que adotam esta postura positiva e ativa, exercitam o seu papel social alinhado às suas metas e estratégias de mercado, tendo um sólido patrimônio de governança, baseado em valores corporativos intensamente conectados com a sociedade e suas demandas.

Com essa abertura dos grupos de colaboradores e, principalmente de seus gestores, será possível efetivar um ambiente inclusivo na organização que, por ser multifacetado, demanda ações diferenciadas, a começar com o planejamento de um programa ou projeto de constituição de equipes inclusivas na empresa.

Nessa primeira dimensão de processo é fundamental prever que os profissionais com deficiência devam ter as mesmas oportunidades de desenvolvimento profissional, de carreira, de remuneração e benefícios, assim como de assumir as responsabilidades por direitos e deveres como os demais colaboradores, para que possam contribuir, efetivamente, com as metas e os resultados esperados pela empresa.


Após esse planejamento geral, o primeiro investimento da equipe deve ser na formação básica de todos os funcionários, pois é necessário que eles compreendam os propósitos e os valores adotados no programa corporativo, alinhando expectativas quanto aos resultados de seu desenvolvimento.

Esse processo de formação também deve trazer informações sobre a legislação pertinente, as características gerais das várias deficiências e os recursos de acessibilidade existentes. O conteúdo desses encontros deve preparar os colaboradores para o desenvolvimento de atitudes e valores inclusivos, que deverão ser exercitados em todos os processos internos, assim como para observarem as condições e os recursos que a empresa dispõe para este desafio. É necessário, ainda, proporcionar uma reflexão coletiva sobre o cotidiano das pessoas com deficiência nas cidades, e as barreiras que anulam ou limitam sua autonomia, e com isso, ampliar esta reflexão, pensando nas adaptações necessárias, no âmbito da empresa, assim como nos postos de trabalho disponíveis para essa finalidade. É importante frisar que os funcionários com deficiência devem circular por todo o ambiente da empresa, sem restrição, uma vez que este é um dos pontos cruciais para a sua interação com todas as pessoas e o exercício de sua plena autonomia.

Os colaboradores da área de recursos humanos que têm sob sua responsabilidade o processo de seleção desses profissionais precisam estar preparados para promoverem a equiparação de oportunidades dos candidatos com deficiência em entrevistas, dinâmicas de grupo ou outras atividades seletivas previstas.

Após a etapa da contratação é necessário que se faça um estudo, relacionando à deficiência do profissional contratado as atividades que irá exercer, não para limitá-lo, mas sim lhe dando condições e conforto, de forma ergonômica e segura, para que possa, efetivamente, produzir e interagir com seus pares, desenvolvendo todo o seu potencial. O processo de sua integração deverá ir além da sensibilização, proporcionando-lhe o apoio e orientações necessárias para que sua inclusão se efetive, de forma plena, junto às lideranças diretas, equipes de trabalho e seus pares.

Outro fator de grande relevância a ser levado em conta, em um ambiente inclusivo nas empresas, é a garantia da acessibilidade plena em todos os seus espaços (externos e internos), para a independência e a autonomia dos profissionais com deficiência. Ela deverá ser garantida em seu sentido mais amplo, proporcionando ergonomia no local de trabalho para o efetivo exercício de suas funções, plena circulação e uso das áreas comuns, assim



como em relação à comunicação, nos treinamentos e momentos de integração e confraternização.

Também é importante evitar a interpretação capacitista, de que apenas as características da deficiência são referências para determinar funções e atividades que possam ser exercidas pelos funcionários contratados, e que elas não se tornem barreiras para as oportunidades de sua ascensão profissional. É necessário se fazer um levantamento minucioso das experiências de vida desse funcionário, para identificar suas habilidades e aptidões, trazendo-as como indicadores positivos e de potencial desenvolvimento futuro.

Portanto, ao invés de se perguntar: qual posto de trabalho o indivíduo poderá exercer a partir do reconhecimento de suas limitações e de sua deficiência? É necessário inverter a pergunta: se em seu currículo e na entrevista ficaram comprovadas competências e experiências prévias que o qualificam para determinada atividade, o que deveremos providenciar para que o candidato possa trazer para a empresa suas competências e se comprometer com as metas e os desafios que temos, em função da atividade?¹

¹ No livro: *Inclusão educacional, econômica e social das pessoas com deficiência: contribuições do Instituto Paradigma* há maior aprofundamento sobre a complexidade presente na Inclusão Econômica dessa parcela da população.



2 - A GESTÃO DE PESSOAS E A COMUNICAÇÃO NA EMPRESA COMO FERRAMENTAS PARA A SUSTENTABILIDADE DO PROCESSO CORPORATIVO DE INCLUSÃO



2

Um aspecto importante para a gestão de pessoas diz respeito à sustentabilidade do programa corporativo inclusivo, tornando-o perene e efetivo. Nesse sentido, é estratégico garantir um orçamento compatível com a demanda do projeto: infraestrutura, formação, estratégias de comunicação e de gerenciamento da cultura inclusiva na empresa.

No âmbito da comunicação, têm se mostrado eficaz disseminar entre os colaboradores as boas práticas já implantadas na organização ao longo do tempo e as novas, que vão surgindo durante o novo processo inclusivo, ressaltando seus pontos positivos e os que precisam ser qualificados, para que a transparência e o engajamento passem a ser um recurso importante, reafirmando valores, objetivos e metas desta iniciativa e estimulando a corresponsabilidade de todos com os resultados. Também é importante destacar os recursos de comunicação utilizados no ambiente corporativo, ajustando-os ao entendimento e atendimento das necessidades das pessoas com deficiência, com o objetivo de ampliar a interação com seus pares e facilitar as dinâmicas de trabalho nas equipes inclusivas e entre elas, assim como para garantir maior confiança aos profissionais com deficiência.

Além das informações coletivas é importante investir em orientações individuais e grupais, que possam gerar novos aprendizados, principalmente para grupos ou colaboradores mais resistentes, ou para aqueles que apresentarem maiores dificuldades ao longo do processo. No decorrer dessa implantação, os gestores devem ir observando os níveis de participação da pessoa com deficiência nos grupos de trabalho, para que possam propor ações para movimentá-lo, em prol da inclusão plena e da cultura inclusiva na empresa.



Ainda baseados em nossa experiência, percebemos que, mesmo estando contratada e inserida no dia a dia da empresa, a pessoa com deficiência ainda pode apresentar dificuldades em participar de sua rotina, ou de ser plenamente acolhida pelos grupos de que faz parte ou pelos demais colaboradores, sendo necessário se observar permanentemente os seus níveis de participação, de forma a mitigar situações de embaraço ou de conflito nas equipes e com as lideranças diretas.

Essas dificuldades geralmente podem ser identificadas, observando com atenção atitudes e comportamentos dos funcionários com deficiência e seus pares e em que circunstâncias estas situações ocorrem. Assim, é possível perceber situações recorrentes, que poderão constituir o ponto de partida para a avaliação e as melhorias do projeto corporativo inclusivo. São elas:

1. Quando a pessoa com deficiência é ignorada e tolerada pelos demais integrantes do grupo, por imposição legal ou da empresa ou quando ela é ignorada e reconhecida como mera expectadora da rotina do grupo.
2. Quando o funcionário com deficiência é apenas “sobrevivente”, ou seja, está sendo orientado a “seguir” os processos, sem ser apresentado ou conhecer o sentido deles, e sem ter previsibilidade dos próximos passos ou da sua agenda de trabalho. Neste caso, o funcionário com deficiência é monitorado constantemente com a expectativa de que, mesmo tentando, a experiência não será bem-sucedida de qualquer forma.
3. Quando o funcionário com deficiência é assistido e informado sobre as rotinas e os eventos cotidianos e extras, sendo acompanhado pela equipe que o considera em eterno treinamento: o popularmente conhecido como café com leite. Não se confia a ele nenhuma responsabilidade ou processo relevante de trabalho.
4. Um progresso significativo de mudança ocorre na relação do funcionário com deficiência e seus pares e chefia quando, além de ser informado sobre a rotina, ele é consultado; garantindo que iniciativas e tarefas dirigidas a ele sejam positivas e relevantes, viabilizando a construção de um trabalho colaborativo real entre ele, sua equipe e seus pares.



5. Neste importante estágio, as iniciativas do grupo e dos pares, em relação às rotinas de trabalho, são compartilhadas com o funcionário com deficiência, incluindo-o nos sucessos alcançados, assim como nos problemas e desafios a serem enfrentados.

6. Finalmente, a emancipação do funcionário em sua área ocorre quando ele é conhecedor e participante dos processos e atividades, tendo garantida a sua autonomia, o seu desenvolvimento profissional e pessoal.

O que temos observado, na nossa experiência no assessoramento das empresas neste processo é que não há um padrão linear de seu desenvolvimento, pois os níveis de participação do colaborador com deficiência irão depender da cultura, da governança, da qualidade da comunicação interna, das ferramentas gerenciais da equipe de Recursos Humanos e da energia colocada no projeto corporativo para a inclusão das pessoas com deficiência.

Assim, fugindo desses padrões, também não podemos deixar de mencionar aquelas empresas que alcançam mais tranquilamente a ampla inclusão da diversidade e da diferença em seu ambiente corporativo; não considerando este fato como um esforço extra, mas sim, como consequência de sua governança e dos valores em que sustentam sua atuação no mercado.

Para observar esses níveis de participação do funcionário com deficiência inserido no ambiente corporativo deve-se partir de uma observação cuidadosa da forma como foram arquitetadas as redes de apoio internas para o processo de inclusão; em especial aquelas ligadas à comunicação constante das tarefas cotidianas e das metas a serem alcançadas com elas, evitando-se o trabalho alienado de sentido e propósito.

Mesmo que sejam evidentes as limitações ou as dificuldades de assimilação da complexidade das tarefas como um todo para esse funcionário com deficiência, é necessário se criar estratégias facilitadoras para a sua compreensão, por meio de uma mediação adequada entre a aprendizagem e a tarefa a ser realizada, para desenvolver o seu potencial de contribuição e responsabilidade, tanto na efetivação das tarefas e de seus objetivos,



quanto na realização de suas expectativas e da equipe parceira, evitando-se assim, a frustração constante.

Entretanto, o seu pertencimento ao grupo e à empresa começa a se consolidar quando este funcionário com deficiência tem plena percepção do valor da sua contribuição nas tarefas de sua equipe, e que o gestor ou responsável por seu desempenho na equipe aposte no seu desenvolvimento e nas suas habilidades, propondo com frequência novos desafios, cujos resultados são validados também pelo seu grupo ou equipe, criando-se assim, vínculos de confiança e de parceria efetiva de trabalho.



**3 - ASPECTOS COGNITIVOS
E EMOCIONAIS A
SEREM CONSIDERADOS
NO PROCESSO DE
INCLUSÃO NO AMBIENTE
DE TRABALHO:
DESENVOLVIMENTO
DE HABILIDADES,
AUTOESTIMA, MOTIVAÇÃO
E PERTENCIMENTO**




3

Quando as rotinas de trabalho alcançam os mais altos níveis de participação sem barreiras, como mencionamos anteriormente, é que poderemos caracterizar o ambiente corporativo como inclusivo, ou seja, quando possibilita a já mencionada autonomia e emancipação da pessoa com deficiência, despertando seu sentimento de pertencimento ao grupo e à empresa, assim como sua autoestima elevada. Desse modo, haverá condições de desenvolver seu potencial cognitivo, emocional e de realização profissional, o que independe das especificidades da sua deficiência.

Para referendar essas afirmações, trazemos dados de uma pesquisa realizada pela startup sobre desenvolvimento de liderança BetterUp, divulgada pela Forbes. Foi realizada com 1.800 trabalhadores americanos e demonstrou que, colaboradores com alto senso de pertencimento:

1. Faltam por doença 75% menos do que os que se sentem excluídos. Contabilizando essas ausências, a perda de produtividade anual alcançaria a soma US\$ 2,5 milhões, a cada 10.000 trabalhadores;
2. O sentimento de não pertencimento produziria uma taxa de rotatividade na empresa 50% maior, do que daqueles que se reconhecem pertencentes e importantes nos processos de trabalho e nas equipes, custando às organizações cerca de US\$ 10 milhões anuais por cada 10.000 funcionários;
3. O sentimento de pertencimento e relevância do seu trabalho para a empresa apresentaria 56% de melhora no desempenho e na produtividade do trabalho, representando ganhos de US\$52 milhões anuais para cada 10.000 trabalhadores”.



Além dos benefícios financeiros, a sensação de pertencimento é fundamental para o bem-estar dos colaboradores e para o funcionamento da organização como um todo. É um importante indicador para a construção de uma cultura e um ambiente inclusivo na empresa.

Na divulgação desses dados em seu site, a Forbes afirma que, quando temos consciência do sentimento de pertencimento vinculada à nossa relação com o trabalho experimentamos significativa satisfação com a vida, que repercute na nossa saúde física e estabilidade psicológica. Ao contrário, quando nos sentimos excluídos, as consequências são inúmeras: isolamento, dores físicas, desmotivação, apatia e uma ampla gama de doenças psicológicas.

Com essas reflexões sobre a abertura ao novo, ao outro que é diferente de nós, possibilitando a participação de todos e de cada um, as sensações de pertencimento acontecem porque mesmo sendo seres individuais como somos, pensamos em nós mesmos como membros de uma coletividade: como um membro da família, da comunidade escolar, do trabalho etc., buscando nessas interações a identificação de nossos próprios valores e aspirações. Este é um importante indicador para nossa motivação, participação e envolvimento nas tarefas que nos propomos a realizar, tanto na nossa vida profissional quanto na pessoal, pois é claro para todos nós que nos empenhamos em maior ou menor escala quando identificamos afinidades nos projetos ou tarefas que realizamos, quando estiverem alinhados aos nossos propósitos de vida. Esse mecanismo não é diferente para as pessoas com deficiência, que também estão em busca das suas realizações pessoais e profissionais.

Para aprofundar essa reflexão trazemos o estudo de Pereira (2007) que identificou em sua pesquisa de mestrado que o pertencimento é um sentimento e, ao mesmo tempo um valor humano, que ganha vida no movimento dos dois níveis de realidade: o da exterioridade e o da interioridade humana. A zona intermediária entre eles é uma região de experimentação dos sentidos, que potencializa a dinâmica deste movimento. Ela ressaltou o pertencimento e os seus vários sentidos, a saber:

“**O sentido ético**, que se encontra no valor do próprio pertencer,



que dá sentido à identidade de cada ser humano e à sua vida. Este valor é apreendido pela capacidade humana de sentir e de receber sensações; de atribuir sentidos à própria vida e à vida do outro; e pela consciência desses sentimentos, sensações, relações e importância”.

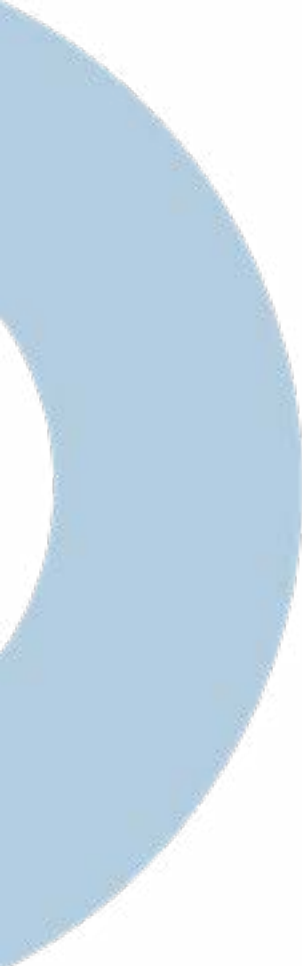
“**O sentido político**, que se concretiza nas relações heterogêneas de dependência e autonomia; uma autonomia que é sempre relativa, já que precisamos do outro para viver e atuar. Também se efetiva pela atitude de abertura, tanto para os próprios sentimentos, como à cumplicidade com o outro, à participação e à corresponsabilidade pela vida dos indivíduos e do meio do qual se é parte.

“**O sentido estético**, que se efetiva na criatividade dos seres humanos frente aos desafios da vida, quando se sentem contagiados pelo outro. Nesse sentido, o pertencimento é um sentimento compartilhado com o outro, e suas relações são simétricas com a ética que norteia essa relação criadora. Dele resulta uma diversidade de emoções que transformam o primeiro sentimento, o sentimento ético, superando-o naquilo que o originou. Assim, os primeiros sentimentos, individuais, angustiantes e de insegurança, são transformados em sentimentos sociais, muitas vezes, opostos aos primeiros em suas soluções. Os seres humanos, em contato com sua cultura e com a arte de representá-la, sentem as questões vitais da vida humana que influenciam sentimentos e vontades, potencializando as suas mudanças ou transformações”.

E finalmente, “**o sentido educativo**, que acontece quando organizamos os processos conscientes de maneira a suscitar o inconsciente, ampliando as possibilidades de pertencimento e enriquecendo as já existentes, pela reação. Refletir sobre o pertencimento pressupõe a disposição da consciência para compreendê-lo e do psiquismo frente a uma série de posições que têm como objetivos preparatórios o processo de ter uma posição, ou seja, diz respeito à originalidade da via psicológica.

Em relação aos jovens e adultos, incluindo os que têm deficiência, esse caminho pode significar aprendizagem vital sobre os seus processos





biológicos e sociais, equilibrando-o de forma responsável com o mundo e com a vida.



4 - DESAFIOS A SEREM VENCIDOS NO PROCESSO DE INCLUSÃO ECONÔMICA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



Há ainda muitos obstáculos a serem superados para que a inclusão econômica de jovens e adultos com deficiência se efetive de forma ampla na sociedade brasileira. Trazemos como base para esta reflexão o conteúdo do livro *É Perguntando que se Aprende* (2022), editado pelo Instituto Paradigma, que apresenta uma seleção de respostas às perguntas mais recorrentes da sociedade em geral sobre este tema. São perguntas respondidas pela equipe técnica de profissionais do Instituto, que tem este tema como uma de suas frentes de trabalho. Em suas respostas, podemos perceber que, tanto as pessoas com deficiência, como as instituições especializadas, o governo, os familiares, as empresas e os gestores, são atores corresponsáveis nesse desafio. E a cada um cabe contribuir e superar dificuldades, algumas delas seguem destacadas:

As pessoas com deficiência, cuja faixa etária lhes coloca como aptas a buscarem acesso ao mundo do trabalho trazem marcas do isolamento vivido, do preconceito sofrido, da segregação nas instituições sociais ou mesmo no ambiente familiar e na vida comunitária, onde as próprias experiências de exclusão social marcaram sua história de vida. Todas essas vivências de não pertencimento interferem na sua autoestima e habilidade de interação com as pessoas. Assim, quando chegam ao mercado de trabalho, mesmo estando minimamente habilitadas, demonstram imaturidade no convívio social.

Além dessas singularidades, há outras realidades que também atravessam essa população. Por meio de uma leitura mais ampla desse contexto podemos perceber a exclusão cumulativa na mulher com deficiência; na pessoa negra com deficiência, na pessoa LGBTQIA+ com deficiência; pessoas que além da deficiência são segregadas socialmente por



características pessoais que fogem às regras do que é socialmente aceito como padrão, enfrentando maiores barreiras ao buscarem sua inclusão no mundo corporativo.

Outro ponto sempre observado pelos profissionais das empresas na seleção de pessoas é a ausência ou a baixa escolaridade, muitas vezes devido às dificuldades de acesso à educação formal desses candidatos. Agravando este quadro, alguns jovens com deficiência também dificultam a própria inclusão, porque permanecem limitados à sua condição de incapacitados até a idade adulta, sem pretensão de sair dessa condição. E, em alguns casos, mesmo tendo as condições de acesso, optam por viverem com o Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC-LOAS), funcionando como uma renda suplementar para a família, e contando com ela para a sua proteção.

Quanto às instituições especializadas, seu compromisso com a inclusão social das pessoas com deficiência deve expressar suas responsabilidades no processo de apoio educacional e qualificação profissional. Ainda há uma inadequação, e até certa incoerência, nas propostas de muitos dos programas ofertados por elas, no que se refere ao encaminhamento para o mercado de trabalho dessa população. Essa inadequação acontece quando o trabalho da instituição se configura mais como um processo de reabilitação, desenvolvimento pessoal ou ocupacional do indivíduo, focando mais em atitudes e hábitos para o trabalho do que na sua efetiva habilitação e qualificação profissional, que deveriam ser os seus maiores objetivos.

Quanto ao governo, a maior dificuldade está no descompasso entre a legislação vigente, os direitos já conquistados, e a implantação de políticas públicas efetivas que garantam esses direitos: o acesso e permanência na escola, em todas as modalidades de ensino, o direito à mobilidade urbana e ao transporte público, além de programas adequados de qualificação profissional, saúde e bem-estar.

Em relação aos familiares, os maiores obstáculos se apresentam na medida em que assumem o papel de protetores e de cuidadores de seus filhos de forma vitalícia, o que inclui também considerá-los inaptos para tomarem



decisões e buscarem uma vida autônoma. Geralmente eles têm dificuldades em projetar um futuro para os seus filhos.

A fase da adolescência e o início da vida adulta são períodos marcados por pressões internas no ambiente de todas as famílias, devido às responsabilidades que a nova realidade poderá impor. No caso das pessoas com deficiência há o acréscimo do temor à rejeição e ao preconceito, ainda existentes na sociedade.

Essa situação se agrava pela ausência de políticas públicas voltadas para as pessoas com deficiência em sua fase adulta, e quando idosos, que viabilizasse uma vida independente e supervisionada, quando necessário. Infelizmente, até agora, essa população, só pode contar mesmo com a proteção da família.

Em relação às famílias de baixa renda, ou na linha da pobreza, os obstáculos são inúmeros e muitas vezes ainda insuperáveis. O apelo para a incorporação do BPC-LOAS, na renda familiar e de forma permanente, é real, tentador e até justificável, dadas as inúmeras formas de exclusão que vivenciam, incluindo a negação de seus direitos humanos mais básicos (moradia digna, saúde, educação, trabalho).

Nessas circunstâncias, a vulnerabilidade não se aplica apenas à pessoa com deficiência, e por isso, é importante a construção de redes de apoio social, buscando a autonomia e o fortalecimento da cidadania familiar e de negociação dos papéis entre pais e filhos. Dessa forma, é possível, através das redes de apoio, se tratar de fatores sociais críticos, como dependência, independência financeira e autonomia, como processos em evolução, a serem realizados por meio do diálogo contínuo.


Quanto às empresas, a maior dificuldade observada nos projetos de inclusão está na estratégia de contratação de pessoas com deficiência apenas para formalizar o atendimento da Lei de Cotas, desvinculada de uma visão futura de desenvolvimento e valorização da diversidade na comunidade corporativa. Nesta perspectiva, a sustentabilidade do processo se fragiliza, uma vez que outras medidas já mencionadas são ignoradas. Há o risco de turnover constante desses profissionais com deficiência, uma vez que não se sentem valorizados ou efetivamente incluídos nas rotinas de trabalho.

Neste caso, contrata-se a deficiência e não a pessoa. Algumas empresas ainda buscam subterfúgios na tentativa de não cumprir a legislação, e contratam as pessoas pela deficiência e não as acolhem nos grupos de trabalho, deixando-as em constante formação, desconsiderando seu potencial humano.

Outro problema é a falta de informações específicas relevantes sobre as necessidades e os direitos das pessoas com deficiências, por parte dos profissionais do RH para selecionar, contratar e desenvolver este público. Mesmo após a contratação há dificuldade no processo interno da empresa, devido à falta de convivência entre pessoas com e sem deficiência, em todos os contextos sociais. Ainda há na cultura social vigente o preconceito e a associação da deficiência à doença. Como exemplos selecionamos e destacamos a seguir, do livro editado pelo Instituto Paradigma - “É Perguntando que se Aprende” algumas perguntas recorrentes, que comprovam o desconhecimento de profissionais de empresas sobre questões básicas relacionadas às pessoas com deficiência, devido à falta de convivência e pela representação social garantida a elas:

- Posso perguntar para o candidato com deficiência qual é a deficiência quando ela não é tão visível?
- Como dou feedback para uma pessoa com deficiência da minha equipe que está com o desempenho abaixo do esperado?
- Qual é a melhor forma de se relacionar com pessoas com deficiência?
- Como lidar com pessoas com deficiência que têm uma fragilidade emocional?
- O que devo fazer quando a pessoa com deficiência chega sempre atrasada?
- Como lidar com as limitações físicas ou de saúde do profissional com deficiência, já que existem tipos de deficiência que geram necessidade de cirurgias, afastamentos longos, que interferem diretamente no desenvolvimento destas pessoas?

Para os gestores, os maiores desafios estão: na garantia da infraestrutura e dos recursos acessíveis necessários para incluir no ambiente de trabalho a pessoa com deficiência e no aprimoramento dos processos internos, de tal



forma que essa pessoa não esteja somente presente na equipe de trabalho e na empresa, mas que pertença e se sinta pertencente a esses grupos e à empresa. Além do desafio da infraestrutura, seu empenho gerencial deverá estar voltado para a construção de um ambiente com uma cultura inclusiva, que valorize as diferenças, criando oportunidade para o crescimento de todos, sem exceção. Outra questão crucial é a destinação de orçamento e de recursos humanos dedicados a pensar na sustentabilidade de uma governança inclusiva. Essa iniciativa deve ser encarada pela liderança de forma séria, com potencial inovador e transformador. Ela não pode ser gerenciada como um puxadinho improvisado e limitante. Estamos falando de uma mudança de cultura, de valores e de posicionamento das empresas frente à sociedade e ao seu mercado.

Mas, há ainda alguns empregadores que preferem contratar pessoas com deficiência leve, com menores impedimentos, por exigirem menores demandas de adaptação para o trabalho e menores barreiras quanto à convivência e comunicação. Ou ainda, há empresas que organizam grupos “extraquadro”, voltados para atividades restritas, de apoio administrativo, ou em áreas da empresa apartadas das rotinas de todos os outros funcionários e das metas de produtividade, em completo isolamento.

No entanto, a discussão e a gestão do processo de inclusão da diversidade nas empresas vêm avançando sistematicamente, com constantes pressões que atravessam outras representatividades sociais, mas que se encontram na mesma realidade de aceitação e de reivindicação de direitos, tais como: as pautas do racismo; da população LGBTQIA+; as pautas de gênero, etnia etc.

Para auxiliar, portanto, na construção de um projeto sustentável de inclusão das pessoas com deficiência nas empresas, sugerimos que a equipe gestora discuta e reflita sobre alguns aspectos, que na nossa experiência emergiram como questões relevantes: E, por isso, as enumeramos abaixo, como forma de contribuição para a organização de grupos de melhorias para a elaboração e monitoramento do projeto corporativo.

- Qual o objetivo da empresa ao contratar uma pessoa com deficiência? E quais são suas expectativas?
- Qual a melhor estratégia, dentro do segmento que a empresa atua,



para preparar o ambiente corporativo e suas equipes para receber funcionários com deficiência?

- Quais as providências necessárias para que o processo de seleção e contratação sejam efetivamente compatíveis para atender às necessidades de uma pessoa com qualquer tipo de deficiência?
- Quais são as etapas e a melhor composição de equipe para se incluir e engajar o profissional com deficiência, no exercício de sua função?
- Pensando na pessoa com deficiência contratada, quais estruturas básicas, valores e atitudes a serem desenvolvidos nela e nas equipes para a sustentabilidade do processo de inclusão, e de uma cultura inclusiva na empresa?
- Como compatibilizar as estratégias de formação continuada para os profissionais com deficiência, viabilizando sua participação nas rotinas de treinamentos na empresa, comprometendo-se com sua autorrealização e empoderamento, frente aos desafios por eles encontrados? O que preciso fazer para que dê certo? E o que se espera de uma equipe inclusiva?
- Quanto à falta de oportunidades prévias de interação e convívio entre pessoas com e sem deficiência, como se construir pontes comportamentais, e um ambiente de acolhimento e diálogo na empresa, formando equipes inclusivas de trabalho?





5 - ALGUNS ASPECTOS SOBRE A REPRESENTATIVIDADE SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO



5

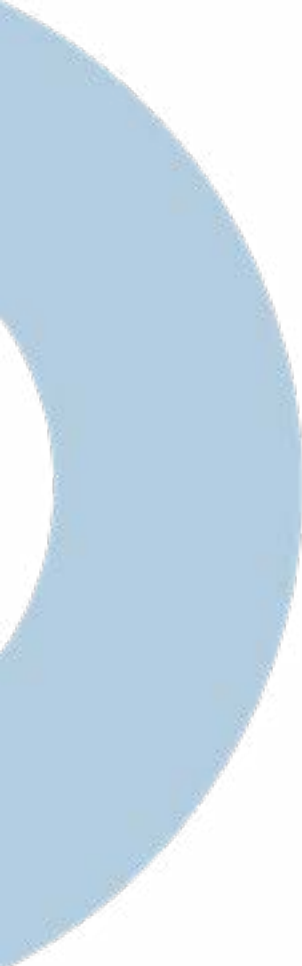
A representatividade das pessoas com deficiência para a economia brasileira não pode ser ignorada, uma vez que chegam a totalizar 8,9% da população brasileira, e que são potenciais consumidores e pagadores de impostos. Ao contrário do que se percebe, quanto maior for a sua exclusão social e a dos processos produtivos, maior será o passivo social significativo que fica sob a responsabilidade da sociedade brasileira.

Nesse sentido, os avanços históricos das políticas públicas frente à inclusão econômica de jovens e adultos com deficiência, na sociedade brasileira, merecem ser destacados para uma clara compreensão do contexto em que nos encontramos hoje, em relação à empregabilidade dessa população.

Esse grande desafio começou a ser realidade a partir da Lei 8.213/91, também conhecida por “Lei de Cotas”, quando empresas que têm de 100 a 200 empregados ou mais devem reservar um percentual de 2% ou mais, de suas vagas para as pessoas com deficiência. As empresas que não se dispõem a cumprir essa determinação legal sofrem punições, como o pagamento de multas e sanções dos órgãos reguladores e de fiscalização, como o Ministério Público e do Trabalho, buscando a proteção dos direitos civis e humanos das pessoas com deficiência.

O movimento gerado pelo setor empresarial em relação à Lei de Cotas tem contribuído para aumentar o índice de emprego dessa população, trazendo com isso movimentos de parceria público – privada e do 3º setor, para a qualificação dessa mão de obra, muitas vezes despreparada para o trabalho e sem experiências prévias nessa área.

Entretanto, as pessoas com deficiência que comprovem possuir



renda familiar inferior a 1\4 de salário-mínimo per capita, e que tenham deficiência que as incapacitem para uma vida independente, têm como direito adquirido o Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC-LOAS) ou a Aposentadoria por Invalidez, que é um benefício da Assistência Social, operacionalizado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e instituído pela Lei nº 8742/93. A família e a pessoa com deficiência é que devem avaliar suas necessidades e definir se poderão ou não renunciar ao BPC-LOAS e aceitar o desafio de competir no mercado de trabalho. Participando da Lei de Cotas, essa pessoa pode ter uma carreira profissional plena, com realização e remuneração compatível com a qualificação e a função exercida, e neste caso, o BPC- LOAS hoje é um benefício reversível, que poderá ser suspenso, caso a pessoa com deficiência seja incluída no mercado de trabalho, mas que poderá ser acessado como um seguro-desemprego, no caso de sua demissão. Entretanto, ainda falta conscientização dos envolvidos quanto à natureza desses dois benefícios.

Nesse processo de conscientização e de decisão, além de levar em conta a realidade familiar, frente ao contexto econômico social, é importante refletir sobre as políticas públicas disponíveis de assistência social, considerando que elas possuem características diferentes: algumas são vitalícias como a aposentadoria por invalidez, outras são mais imediatas e urgentes, relacionadas à subsistência básica da população. Elas se desenvolvem por meio de programas voltados para a população na linha de pobreza e de baixa renda, como é o Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC-LOAS). Os auxílios recebidos por essa e políticas afins precisam ser acessados como recursos transitórios e de emergência, mas muitas vezes se tornam permanentes, e acabam por promover uma dependência econômica e social irreversível, pois as pessoas contempladas, em certas circunstâncias, abdicam da própria autonomia e permanecem na proteção do Estado provedor. No entanto, esses auxílios reforçam um ciclo vicioso de privação, uma vez que sozinhos não conseguem garantir, efetivamente, a sobrevivência básica dos seus beneficiários. No entanto, essas políticas públicas de caráter provisório foram criadas com objetivos emancipatórios para os assistidos, dando-lhes apoio às situações de vulnerabilidade temporária, com a expectativa que possam ser superadas.

Além das políticas públicas, que atuam para viabilizar a inclusão da pessoa

com deficiência no mercado de trabalho, é importante se considerar o papel social das instituições especializadas, além do esforço da maioria em se reinventar, na reformulação de suas propostas, apresentando modelos pedagógicos mais dialéticos e flexíveis, investindo no resgate da escolaridade dos seus alunos com deficiência e, ao mesmo tempo, apresentando à sua clientela o universo social adulto a fim de situá-los em suas expectativas de futuro. Elas também oferecem a formação e qualificação profissional através do modelo de emprego apoiado, onde o aprendiz conta com o monitoramento de um profissional especializado no seu ambiente de trabalho, em uma parceria estreita entre a instituição e a empresa.

Outra iniciativa, sendo esta uma iniciativa relevante das empresas nesse cenário, são as chamadas equipes da “diversidade, equidade e inclusão (DE&I)”, cujo principal objetivo é engajar seus colaboradores na criação de uma cultura inclusiva, e na valorização do convívio e da aprendizagem com a diversidade. Essas equipes fazem parte de empresas que destinam recursos financeiros e humanos para a superação dos obstáculos observados na convivência com as diferenças, pois há pessoas em todos os níveis da organização, com diferentes formações, gêneros, raças, experiências e visões de mundo.

Muitas empresas brasileiras têm adotado um censo interno para monitorar a qualidade das relações entre a empresa e seus funcionários, estabelecendo uma escuta apurada com a população incluída em seus programas de diversidade. Com isso, conseguem detectar problemas e dificuldades, que poderiam impactar o ambiente e a cultura inclusiva da empresa. Elas costumam traçar seus ajustes nas estratégias em seus projetos, em função das respostas de questionários detalhados, dirigidos a essa população.

De acordo com a advogada trabalhista Pietra Gomes, há algumas ações que os administradores e o setor de Recursos Humanos podem tomar para tornar o ambiente corporativo mais diverso e inclusivo. Para ela, “a riqueza da diversidade está na possibilidade de resolução de problemas e na condução de tarefas por meio de diversas ideias, diferentes perspectivas e percepções”. Ela destaca que, atualmente, essa temática já está

fazendo parte de cursos de graduação e de pós-graduação e pontua que diversidade e inclusão não devem ser tratadas como sinônimos, mas que são complementares, pois a diversidade não se sustenta sem a inclusão e explica:

“A diversidade está ligada à representação demográfica de diferentes tipos de profissionais. Já a inclusão é a garantia de oportunidade, desenvolvimento e ascensão profissional dentro da empresa para os/as diversos/as profissionais” (www.pucrs.br-blog-diversidade)

Entretanto, na sociedade brasileira e no mundo do trabalho, a convivência entre os diferentes tipos de pessoas ainda é complexa e segmentada, propiciando, em alguns casos, atitudes preconceituosas associadas a rótulos ou estereótipos que têm raízes históricas profundas. O preconceito é estruturado em uma opinião preconcebida sobre uma pessoa, um fato ou uma situação, que se origina em um juízo de valor que é determinado, sem reflexão ou conhecimento do assunto e, por essa razão, não possui fundamentação, sendo quase sempre baseado num estereótipo negativo.

Os preconceitos são diversos e acabam gerando discriminação e intolerância entre os envolvidos. Destacamos para esta reflexão os mais comuns:

- 1. O capacitismo**, que é uma forma de preconceito contra pessoas com deficiência, que envolve uma concepção sobre as capacidades que uma pessoa tem ou não, devido à deficiência, e geralmente reduz a pessoa a essa deficiência.
- 2. O Preconceito racial**, que discrimina pessoas que possuem características físicas associadas a um determinado grupo racial. Essas características físicas incluem cor da pele e traços étnicos. Um tipo de preconceito racial bastante comum é aquele que ocorre contra populações negras.
- 3. O Classismo**, é um preconceito social baseado na classe social de uma pessoa, geralmente discrimina as populações mais pobres. O autor do preconceito social (também chamado de elitista), tende a defender seus privilégios e a manutenção das diferenças que opõem as classes sociais.
- 4. A Xenofobia**, que é o preconceito cultural contra pessoas em



virtude de sua identidade cultural, que envolve sua nacionalidade, tradições, crenças, costumes, hábitos etc. É a aversão ao estrangeiro ou pessoa de outra região do mesmo país.

5. A Intolerância religiosa ou preconceito religioso são atitudes de desrespeito e intolerância em relação aos adeptos de uma religião. Esse tipo de preconceito geralmente tem origem no desconhecimento ou em visões estereotipadas sobre um determinado sistema de crenças.

6. O Sexismo, Homofobia, transfobia, que se traduz no preconceito contra pessoas em virtude de sua orientação sexual e de gênero. O preconceito contra mulheres é um exemplo de preconceito sexual ou sexismo. Há o preconceito voltado contra a população LGBTQIA+: lésbicas, gays, bissexuais, trans e travestis, queers, intersexuais, assexuais e outras formas de expressar a sexualidade e o gênero. O preconceito contra homossexuais e bissexuais é chamado de homofobia. Já o sentimento de aversão contra pessoas transexuais e transgêneros recebe o nome de transfobia.

7. A Misandria e Misoginia, onde a misandria é uma forma de discriminação sexual que se caracteriza pelo ódio ou aversão ao sexo masculino ou a figura do homem, sua representação e poder. Enquanto a misoginia está relacionada, atualmente, a diversas situações de violência contra a mulher, relacionadas às situações de depreciação social do que é feminino e da pessoa da mulher.

8. A Gordofobia, que representa a aversão à gordura e às pessoas que estão acima do peso, fazendo com que se sintam inferiores aos demais.

9. O Etarismo ou idadismo, nomes que identificam a discriminação por idade. Atingem qualquer faixa etária, dos mais jovens aos idosos, mas na maior parte, atingem homens e mulheres mais velhos.

Uma questão importante, e que não pode ser desconsiderada é que as pessoas com deficiência vivem a transversalidade destas características, também. Elas são apontadas de forma preconceituosa, acarretando uma dupla exclusão, quando por exemplos o indivíduo sofre o preconceito pela deficiência, e por sua opção sexual, por sua raça ou gênero. Tais situações



ainda estão presentes em determinados segmentos da sociedade, assim como em empresas e em estabelecimentos de prestação de serviços.

Felizmente, ainda não no ritmo que almejamos, a sociedade brasileira atual tem trazido à tona essas questões que, antes eram consideradas como tabus ou definidas como verdades absolutas, e atualmente passaram a ser mais debatidas, para garantir uma sociedade mais bem informada, mais justa e igualitária. Esses debates e reflexões também têm se aproximado do mundo do trabalho.

Na pesquisa “Panorama das Estratégias de Diversidade no Brasil 2022 e Tendências para 2023”, realizada pela Consultoria Blend edu – Inovação em Diversidade e Inclusão, respondida por 117 empresas brasileiras de diferentes regiões do país, e de atuação em diferentes áreas (tecnologia, bancária, industriais, saúde, automotiva, finanças, bebidas energia e outras), demonstrou um aumento no percentual de empresas que afirmam possuir uma área específica e dedicada para a gestão da diversidade, que avançou de 64% (em 2020) para 71% (em 2022). Também observaram que houve um aumento no número de organizações que afirmam ter um orçamento dedicado para o tema, avançando de 67% (em 2020) para 81% (em 2022). Os pesquisadores concluíram que tem havido uma tendência de aumento no investimento em estrutura interna e em recursos alocados para que o programa e a estratégia de diversidade avancem nas empresas.

Este estudo também apontou um grau de correlação entre o porte da organização em número de colaboradores e o orçamento dedicado à temática. Entretanto, ressaltou que há um movimento positivo de empresas de pequeno e médio porte (com até 50 colaboradores), que estão despertando para a criação de culturas mais diversas e inclusivas, como uma forma de atrair e reter pessoas em um cenário de competição por talentos e na elaboração de produtos e serviços que atendam perfis diferenciados de clientes. Em 2020, nenhuma delas possuía uma área dedicada à gestão da diversidade, já em 2022, houve um relevante aumento nesse percentual, que chegou a 75%.

Para concluir, também é conveniente observar que o retorno dos jovens e adultos com deficiência à escola e à educação formal tem se dado muito

em função da motivação pelo melhor emprego ou por novas oportunidades de trabalho. Do lado das empresas, e dos potenciais empregadores, há uma grande oportunidade de se experimentar significativas mudanças de valores da cultura corporativa, que estão absorvendo a diversidade e a inclusão como suas atuais tendências, acompanhando as grandes questões desafiadoras da sociedade contemporânea.




6 - ASPECTOS SIGNIFICATIVOS DA HISTÓRIA DE VIDA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, E SEUS IMPACTOS NA ATIVIDADE PROFISSIONAL



Segundo Abreu, Paoli, Miranda e Lima (2022) é necessário delinear as singularidades da deficiência enquanto um fenômeno sócio-histórico, que nos permite identificar a existência de um espaço de distanciamento social e de negação de direitos fundamentais para a maioria dessa população, pois todos aqueles que não correspondam ao padrão estabelecido, referendado socialmente como normal, experimenta em maior ou menor grau, a ideologia excludente de todos aqueles que não correspondem ao perfil social idealizado: o indivíduo branco, heterossexual, homem, cristão e sem deficiência. Este padrão é validado e reconhecido como competente para a atuação profissional.

Segundo esses autores, tais percepções e ações incitam uma visão quantificadora do humano que permite escalonar, hierarquizar, medir vidas qualificando-as como superior e inferior, desejável ou descartável. Com isso, se instituem expectativas de padrões de comportamento e de desempenho humano, que quando não correspondidos, ou frustrados, provocam situações engendradas pela exclusão, desigualdade e restrições de participação nas diferentes esferas sociais.

Para auxiliar no entendimento dos desafios da inclusão econômica de jovens e adultos com deficiência, este texto de reflexão e de conscientização traz a seguir aspectos significativos da história de vida de três pessoas com deficiência física, realizadas profissionalmente, que se disponibilizaram a ser entrevistadas pelas autoras e a responder a um questionário, relatando como enfrentaram seus desafios pessoais e profissionais, sendo parte dessa sociedade, mas não correspondendo a esse padrão estabelecido e referendado socialmente, por serem pessoas com deficiência.



A organização e a elaboração desses dois procedimentos, a entrevista e o questionário foram baseadas nos estudos e pesquisas de Marie-Christine Josso, que em seu livro *Experiências de vida e Formação* (2004) ressalta que, durante a vida, passamos por experiências de formação e que esse processo resulta em um inventário dos recursos da experiência, que se acumulam e transformam nossa identidade, levando em conta o enfrentamento das situações conflitantes da vida. Ela explicita as diferentes capacidades que o indivíduo faz uso em suas vivências cotidianas, que são: a capacidade de identificação e de iniciativa; a capacidade de submissão e responsabilização; e, finalmente, a capacidade de imitar modelos culturais já existentes e de orientação aberta ao desconhecido que nos move para a criação ou o engajamento em algo novo.

Consideramos que essas três pessoas entrevistadas também desenvolveram muitas de suas capacidades e foram submetidas a diferentes formas de obstáculos sociais e individuais e que delinearam suas estratégias para lidar com as adversidades da vida com resiliência; e que, certamente, tiveram nesta fórmula de superação, o apoio de seus familiares lhes ofertando o devido afeto e a necessária motivação para seguirem em frente. Embora seus nomes adotados no texto sejam fictícios para o resguardo da privacidade, suas participações e relatos são reais.

O primeiro entrevistado é do sexo masculino, com 58 anos de idade, aqui identificado como FPG. Ele é casado, psicólogo e atua como profissional autônomo. Sua deficiência foi diagnosticada como Tetraparesia, que segundo a Classificação Internacional de Doenças (CID), publicada pela Organização Mundial de Saúde em 2010, é uma paralisia cerebral que se refere à dificuldade em controlar movimentos nos braços e pernas. Essa deficiência foi resultado de um acidente aos 17 anos de idade.

FPG cursou a etapa da Educação Infantil, Ensino Fundamental e a primeira série do Ensino Médio em escola da rede particular de ensino e as duas últimas séries do Ensino Médio em escola pública. Seu nível de escolaridade é o superior, com pós-graduação e mestrado internacional. Mas, continua estudando; atualmente cursa MBA em avaliação e técnica de ativos nacionais e internacionais na AGF e XP investimentos. Considerou na

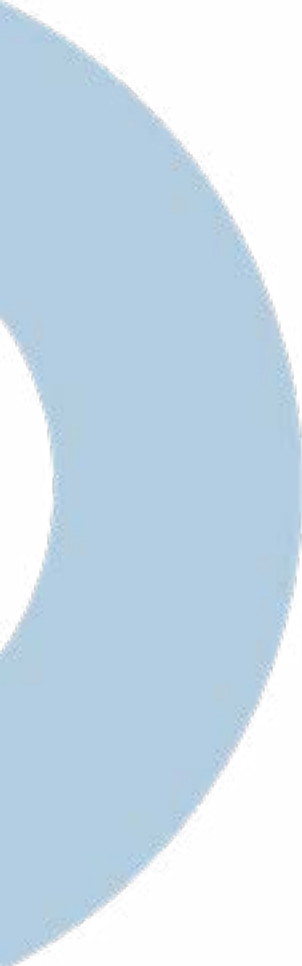
entrevista que esse curso tem possibilitado que sua atuação em finanças comportamentais e educação financeira seja mais eficiente.

Ele sempre trabalhou na área escolhida, que é a psicologia clínica, educacional e organizacional. Sua deficiência não o impediu de participar de equipes multiprofissionais e sente que tem sido reconhecido profissionalmente ao longo do tempo. Por se locomover em cadeira de rodas encontra dificuldades quando não há acessibilidade nos espaços públicos, nas empresas, nas casas de parentes e amigos, em clubes sociais e nas calçadas das ruas em geral. Ressaltou que, quando possível, faz solicitação de planejamento gradual de acessibilidade para esses espaços públicos.

A segunda pessoa participante deste trabalho é um adulto, do sexo masculino, hoje com 42 anos de idade, aqui identificado como CFM. Ele está solteiro, e morando com os pais, mas pensando em unir-se à namorada, pois estão nesse relacionamento há três anos. Tem atuado profissionalmente como Médico, Professor Universitário e Tradutor. Atualmente, como Professor Universitário, tem como vínculo empregatício o registro em carteira, segundo as normas da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Sua deficiência foi diagnosticada como Paraplegia, em virtude de Polineuropatia Periférica Hereditária, que acarretou a perda de força nos quatro membros. Ele relatou que ao nascer a deficiência não foi identificada, mas foi percebida com o atraso em seu desenvolvimento já no primeiro ano de vida, pois demorou a sentar-se e a engatinhar. Começou a andar aos cinco anos de idade, apoiando-se.

Viveu até os 15 anos de idade sem um diagnóstico preciso. Ele e seus familiares ouviram muitas opiniões de médicos, inclusive um deles considerou que na Inglaterra, talvez a família pudesse ter um diagnóstico preciso, após um exame médico específico, de alto custo. Entretanto, a família seguiu a opinião de outro médico que os questionou sobre o quanto seria importante um rótulo para ele? E que seria melhor atuarem nas limitações presentes. CFM passou a fazer fisioterapia na Rede de Reabilitação Lucy Montoro. Esse período de incertezas em relação a si foi decisivo para que ele escolhesse sua profissão: ser médico, para ter informações e compreensão sobre sua saúde.



CFM não frequentou a escola especial e ressaltou que as crianças com deficiência devem estar na escola regular, com as adaptações e os reforços que se fizerem necessário. Ele cursou a etapa da Educação Infantil, as quatro primeiras séries do Ensino Fundamental e a Universidade em Instituições Educacionais Particulares de Ensino e as quatro últimas séries do Ensino Fundamental, o Ensino Médio em instituições da rede pública. Sua escolaridade é de nível superior, formado como Médico Clínico Geral e Medicina da Família, pela Santa Casa de São Paulo, e com pós-graduação, nível Mestrado, em Medicina Preventiva Baseada em Evidência, pela USP/SP.

Na faculdade de medicina relata que não houve nenhuma preocupação por parte do corpo diretivo, ou mesmo dos professores, em apoiá-lo nas suas passagens pelas disciplinas, ficando ao seu critério e ao apoio dos colegas reorganizarem ou improvisarem as estratégias que facilitassem a sua participação. Mas, também não sentiu nenhum impedimento por parte da instituição em sua permanência ou frequência às aulas.

Em seu depoimento, diz que trabalha na profissão que buscou, mas acredita que a deficiência limitou avanços que são habituais na carreira e que também perdeu boas oportunidades de trabalho devido à falta de acessibilidade nos ambientes. Queixou-se que nunca viu oferta de vagas altamente qualificadas pela lei de cotas, sendo que ele sempre buscou altas qualificações. Em relação ao ambiente de seu trabalho atual aponta ser acessível, o que lhe permite ser participante, entretanto também já se sentiu preterido para o desenvolvimento de funções que almejava e que poderia desempenhar sem dificuldades.

CFM destacou que a educação, o estudo e o conhecimento sempre foram valores muito importantes para sua família. Durante o ensino médio participou de curso de teatro livre, período em que fez os maiores amigos e se dedicou ao estudo de Inglês, participando de intercâmbio nos Estados Unidos. Relatou que nesse período em que viveu no exterior passou por uma consulta médica e teve o prognóstico que em 10 anos não andaria mais, mesmo conseguindo andar apoiando-se, como era seu costume. Disse que essa informação foi um baque para ele, mas também que a médica estava certa. Passado esse tempo ele teve que superar a vergonha que antes sentia em utilizar-se de muletas, e da cadeira de rodas para locomover-se.




Quanto às barreiras que encontra para sua convivência e participação social destacou a estrutura física e arquitetônica das edificações em geral, pois não são acessíveis, devido às escadas, espaços de portas, corredores ou degraus. Da mesma forma são os locais de encontros com amigos, como os bares, restaurantes, e acrescentou que não garantem os espaços de circulação para uma pessoa em cadeira de rodas.

Para circular na vizinhança aponta dificuldades nas calçadas e que, mesmo se utilizando de carro adaptado, encontra barreiras, pois as vagas de estacionamento reservadas às pessoas com deficiência, nem sempre são respeitadas pelos demais usuários. Para superar esses entraves busca informações, principalmente na internet, sobre a acessibilidade dos locais que pretende visitar, fazendo um planejamento prévio. Desenvolveu estratégias de comunicação interpessoal, como por exemplo, maneiras de pedir ajuda e de abordar as pessoas. Participa de sessões de psicoterapia. Também procura manter um bom gerenciamento do seu dinheiro, pois precisa fazer investimentos financeiros para a compra de equipamentos e a contratação de ajudantes para auxiliá-lo em algumas das suas ações diárias, e para dar o próximo passo em sua autonomia, que é ter ou alugar um espaço para viver com sua namorada. Ele define sua personalidade como “pragmática”, ou seja, ele busca resolver seus problemas de maneira ágil, prática, visando mais as soluções do que se paralisar com os obstáculos.

O terceiro participante aqui denominado como AKG é um adulto de 32 anos de idade, que vive há um ano com a namorada, que conheceu em uma balada . Ele nos relatou que somente quinze dias antes de nascer seus pais e o médico que acompanhava a gravidez perceberam que ele (o bebê) não tinha braços. Sua deficiência física é identificada como Síndrome de Roberts . Ele se considera uma pessoa extrovertida, divertida, romântica e prestativa nos seus relacionamentos, alegre e colaborativa, porque quer sempre auxiliar as pessoas da melhor maneira possível.

Em sua infância vivia no chão. Entretanto, sua família o incentivava a brincar com tudo: brinquedos e objetos em geral. Os maiores valores de sua família sempre foram: educar, crescer profissionalmente e ampliar a sua convivência social.





Seu nível de escolaridade é o superior, sendo que não estudou em escola especial e sim em escolas da rede regular e particular de ensino, embora nem todas as escolas procuradas pelos seus pais o aceitaram. Além da Educação Básica cursou Comunicação Social Rádio, TV e Internet, na Faculdade Casper Líbero, e cursou Roteiro de Ficção Audiovisual no SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial). Ressaltou que na escola sentiu-se livre da influência da família, o que foi muito bom: “na escola eu tive que aprender a me virar sem ter meus pais para me proteger e isso foi importante porque fez com que eu conhecesse mais os meus limites e me mostrou as coisas que eu era capaz de fazer e não sabia, por nunca ter tentado anteriormente”.

AKG, além da influência dos pais, ressaltou a importância das amigas e outros desafios que superou na escola: A escola foi importante porque foi onde eu comecei a fazer amigas sem depender do meu irmão para me ajudar. Além das amigas, me desafiei na aula de educação física, sempre tentando fazer os esportes... Outro aspecto importante foram os passeios e acampamentos, pois me mostraram que eu conseguia dormir fora de casa e com meus amigos”.

Ao ingressar na escola AKG recebeu orientações e ajuda de uma psicopedagoga para sua adaptação na rotina escolar, facilitando a sua convivência com os colegas da sala de aula e da escola. No começo foi difícil. Nos primeiros dias frequentou a escola em cadeira de rodas, depois pode utilizar a cadeira normal com uma prancheta, acomodada na parte inferior, para que escrevesse com os pés. Ele percebeu que a sua experiência vivida na escola possibilitou a inclusão de outra criança, que tinha Osteogênese Imperfeita, mais conhecida como “ossos de vidro”.

Ele reconhece a importância do Lar Escola São Francisco em sua vida, uma instituição filantrópica que faz atendimentos de reabilitação, consultas clínicas, além de orientação à empregabilidade.

Outro grande destaque foi a sua participação em jogos paralímpicos, na modalidade natação, que lhe possibilitou treinar, competir e conviver com pessoas com vários tipos de deficiência e atletas famosos, além do retorno financeiro que teve, através de bolsas e ajudas de custo para participação

nas competições. Começou a nadar aos três anos de idade para ficar com o corpo e pernas mais fortes e, para esse objetivo, participou de treinos em academias. Precisou fazer algumas cirurgias devido à escoliose, além do controle do crescimento adequado das pernas, para que a dismetria não impedisse ou limitasse sua locomoção.

Seu pai o incentivou a aprender Mandarim, pois acredita que a China é um país com uma economia em desenvolvimento, e sendo um país parceiro do Brasil, esse idioma poderia abrir-lhe novas possibilidades de trabalho. Atualmente cursa a última etapa do curso.

AKG atua profissionalmente, vinculado a uma empresa, como agente de telemarketing e tem como vínculo empregatício o registro em carteira, segundo as normas da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Além disso, atua em uma segunda atividade profissional, na área do Turismo, como microempresário, em sua agência de viagens.

Ele disse que aceitou a vaga de trabalho que surgiu, mesmo sendo abaixo da sua qualificação, pois percebe que as empresas têm muita dificuldade em promover a acessibilidade para pessoas com maior limitação, como a dele. Outro ponto favorável foi a possibilidade de realizar este trabalho em Home Office, que se desenvolveu na pandemia do Covid-19. Ele se considera um membro participante da equipe, recebendo a atenção sempre que se faz necessário. Percebe que seus gestores o consideram bem, pois veem e explicitam sua capacidade de trabalho e comunicação, tanto com os demais colaboradores como com os clientes. Outro dado importante é que a empresa tem plano de carreira e que ele se sente contemplado, pois em nove meses de trabalho já foi promovido.

Ele encontra dificuldades em participar dos espaços públicos e culturais da cidade quando esses não oferecem lugar acessível para se sentar, como por exemplo, nos museus e eventos públicos, ou quando não disponibilizam para ele uma cadeira de rodas, alegando não ter várias disponíveis no local, ou por ter que deixar a única cadeira existente reservada para acudir alguém que esteja passando mal. Sempre que possível ele leva a sua própria cadeira.

Outro ponto é a falta do banheiro preferencial, familiar ou unissex porque

ele necessita de ajuda da pessoa que lhe faz companhia para ir ao banheiro. Quando essas dificuldades ocorrem AKG recorre ao bom humor para resolvê-las. Procura viver a vida como se tivesse braços, mesmo sabendo que não os tem, mas demonstrando grande destreza com os pés, para as pessoas perceberem que ele é uma pessoa como qualquer outra. Ele também acha que o fato de brincar com a própria deficiência o ajuda a quebrar o gelo e o desconforto na relação com as demais pessoas.

Quanto à discriminação, rejeição, bullying, diz que essas formas de exclusão não o impediram de seguir em frente e gostar de viver. E que sempre se disponibiliza a dar entrevistas, fazer palestras para dar seu testemunho e incentivar outras pessoas com deficiência a saírem de suas casas, a buscarem seu lugar no mundo e a serem felizes. Quando é elogiado por sua didática ao dar instruções e sobre a sua facilidade de convivência social ele responde que encontrou a sua forma de se expressar no mundo: a comunicação.

Após o término dos procedimentos realizados fizemos uma análise do material recebido para extrair deles pontos convergentes que nos dessem indícios sobre as capacidades desenvolvidas pelos participantes ao enfrentarem os obstáculos surgidos em suas vidas.

Destacamos os valores, as atitudes e as relações, comentados a seguir.

Os Valores, as Atitudes e as Relações

Os valores da família

A influência da família nas trajetórias de vida é um ponto de destaque nos relatos dos três participantes:

FPG diz que trabalhar sempre foi considerado um valor para sua família e que sempre sentiu de seus familiares um grande incentivo pelo estudo e pelo seu desenvolvimento acadêmico.

CFM também destacou que o estudo foi muito valorizado pela sua família. Exemplificou que na escola pública, às vezes, tinha aula vaga devido à falta de um professor e de outro profissional que pudesse substituí-lo.



Sua mãe o orientava a estudar o conteúdo dessa matéria durante a aula vaga, ressaltando que essa aula fazia falta a ele. Ele também destacou que foi incentivado a aprender o idioma inglês com uma professora amiga de sua mãe. A filha dela, sua amiga, após as aulas, conversava em inglês com ele pelo telefone, pois nesse período de tempo a internet não estava tão desenvolvida e acessível como atualmente e não se tinha a possibilidade de pesquisas ou aulas on-line. Essas experiências e aprendizados possibilitaram seu intercâmbio nos Estados Unidos e os trabalhos que realiza como tradutor.


O terceiro participante, AKG, relatou que crescer profissionalmente e ampliar a convivência social sempre foram valores importantes para sua família, além do estudo. Desde a infância ele era colocado para brincar com as crianças da sua vizinhança. Participou nos esportes paralímpicos, ampliando sua comunicação e convívio com diferentes pessoas. Para essa iniciativa em participar, mesmo tendo as limitações físicas, por não ter os braços, ele desenvolveu uma didática própria para incentivar as pessoas a perceberem que ele conseguia fazer com os pés o que elas faziam com as mãos. Meu pé é minha mão também , explicava aos amigos.

Considerando que o estudo e a educação acadêmica também sejam valores importantes para a empregabilidade, na sociedade brasileira onde vigora o neoliberalismo (liberalismo clássico adaptado à economia globalizada), podemos perceber que as famílias dos participantes tinham o desejo de ascensão de seus filhos, incentivando-os a novas ou mais diversas ações para garantir a sua ascensão pessoal e profissional.

O dicionário de símbolos (Cirlot, 2005), nos ajuda a compreender que o simbolismo da palavra “ascensão” e de “subida” tem dois aspectos essenciais: “o objetivo, que se refere a valores de nível, coincidindo com o que concerne ao simbolismo espacial e da verticalidade e outro, mais interno, que se relaciona com o impulso de ascensão , mais importante do que o próprio resultado de subir... A ação de subir (como podemos exemplificar com a música - do grave ao agudo - do piano ao forte), expressa a tensão crescente dos impulsos .

Parece-nos que as famílias dos participantes ao valorizarem a educação





escolar e acadêmica, o trabalho e a participação dos filhos em diferentes grupos sociais alimentaram seu desejo de ascensão, provocando a necessária tensão crescente de seus impulsos em um movimento, que parece ser circular e ascendente, e que transparece vivo em suas trajetórias de vida, tanto na esfera pessoal, quanto na educacional e profissional.

As atitudes inclusivas

Percebe-se que o preconceito sofrido não os paralisou e nem os impediu de ter sonhos e de seguir em frente e de ter alegria de viver. Quando perguntados se sofreram discriminação, rejeição, bullying ou outra forma de exclusão fizeram alguns destaques:

- FPG diz que seu lema é participar, mesmo enfrentando barreiras. O que sofreu a esse respeito é quase nada diferente da média.
- CFM também sofreu bullying, até contou que um aluno de sua classe fez um movimento em seu braço para desequilibrá-lo e derrubá-lo, quando ele ainda andava se apoiando nos objetos ou paredes. A professora interveio para corrigir o colega. Também lembrou da recorrente brincadeira de cascudo na cabeça, seguida da expressão pedala Robinho!!". Mas CFM sinalizou que não gostava quando seus colegas eram advertidos por sua causa.
- AKG, da mesma forma, não dá importância a comentários e não se deixa influenciar por eles. Destacou que quando as atitudes de preconceito são persistentes, sinaliza ao agressor: "eu tenho deficiência física, mas a pior deficiência é a de caráter".

Para maior compreensão sobre essa situação que envolve as pessoas com atitudes de discriminação, rejeição, bullying ou outra forma de exclusão e o quanto poderá afetar a pessoa agredida, recorreremos ao estudo sobre o conceito de atitude, que embora seja ainda hoje controverso, pois é analisado por diversas correntes de pensamento, traz alguns elementos que possibilitam ampliar nossa compreensão.

Recorreremos a Trindade (2002), ao observar que, tradicionalmente, as atitudes apresentam as seguintes características:

- A. Referem-se a um objeto, que pode ser concreto (pessoas ou grupos de pessoas, instituições, comportamentos, ações e signos...) ou abstrato (conceitos, normas, ideias e ideologias) mas que possui sempre valor social para o sujeito;
- B. Elas têm um componente cognitivo composto pelo conhecimento que o detentor da atitude possui em relação ao objeto, e seu juízo de valor. Possuem também um componente afetivo, preenchido pela avaliação que o sujeito faz do objeto e seu grau de empatia, que pode ser positivo ou negativo; além do avaliativo, que determina a direção da atitude, sua intensidade (a força do pró ou contra) e a importância ou relevância da atitude em relação ao objeto (o que pode ser de diferente relevância para diferentes pessoas).
- C. As atitudes são aprendidas, sofrendo por isso influências sociais e padrões de comportamento cultural;
- D. São também duradouras, podendo ser estáveis, mas permitem a própria mudança;
- E. São consistentes, isto é, relacionam-se com comportamentos individuais, específicos, permitindo prevê-los;
- F. O detentor da atitude apresenta uma predisposição para responder a reações em relação ao objeto.

Das diversas correntes de pensamento, Trindade (2002) ressalta que as ideias de Ajzen & Fishbein são mais aceitas pelos pensadores contemporâneos. Esses autores definem as atitudes como uma predisposição aprendida para responder de forma consistente, favorável ou desfavoravelmente, a um objeto social. Assim, compreendendo de forma mais ampla as atitudes, podemos inferir, tendo como foco sua característica avaliativa, que os indivíduos afetados por determinadas atitudes discriminatórias e excludentes sofridas, não as consideraram relevantes a ponto de impedirem seus movimentos de ascensão.

Entretanto, essas atitudes afetam desfavoravelmente muitas outras pessoas com deficiência e seus familiares a ponto de os enclausurarem em suas casas e, muitas vezes, em precárias condições socioeconômicas,

restringindo suas oportunidades de ascensão. Portanto, se faz necessário desenvolver ações educativas para ressignificar conhecimentos e informações equivocadas a respeito da deficiência, sempre pautadas no senso comum; ou em preceitos religiosos sem fundamento científico, construídos e aceitos socialmente ao longo de tempos históricos passados, que pautaram normas sociais injustas, eliminando essa população ou as encarcerando em instituições, tornando-as invisíveis, sem os cuidados mínimos de saúde e de vida digna.

As atitudes que, mesmo sendo duradouras, são passíveis de mudança contém ainda em sua essência paradoxos que se repetem, e emergem da e na convivência social neste tempo da pós-modernidade. A exclusão dos diferentes ainda é um desafio social a ser superado, mas o reconhecimento que a diferença é a principal característica dos seres humanos também se faz presente em debates multidisciplinares mais contemporâneos. A sociedade, ainda dividida, caminha para a sua reconstrução, pautada na justiça social e na equidade. Como exemplos, lembremos das atitudes empáticas já citadas anteriormente nos relatos de CFM sobre o empenho da sua professora de inglês e de sua filha; e nos relatos de AKG que não se esquece do comprometimento da psicopedagoga, que lhe deu assistência na sua iniciação escolar e em outros momentos de sua vida.

As Relações Interpessoais

Percebemos nas entrevistas realizadas com os participantes, que seus familiares além de exercerem uma influência positiva em seus filhos por meio de seus valores pessoais de vida, prestaram-lhes a assistência necessária para que suas limitações não os paralisassem. Os vários procedimentos diários, e outros mais espaçados e constantes, presentes em suas vidas não se sobrepuseram às suas rotinas de estudante, não afetando ou interferindo na sua vida diária, bem como na saúde financeira familiar, pois sempre encontraram alternativas, mensurando com bom senso e realidade, seus recursos e possibilidades.

Nesse mesmo exercício também pudemos intuir que há outros elementos que influenciaram os participantes para terem a autoestima elevada e de



conhecerem e buscarem seus direitos de cidadania. Na busca dessas respostas encontramos nos estudos de Sacristán (2001) alguns elementos que poderão contribuir para a construção deste entendimento, a saber:

A) As Relações Afetivas:

As relações afetivas são consideradas aquelas relações amorosas que acontecem no contato interpessoal ou em pequenos grupos de pessoas. Apesar de serem assim limitadas são caracterizadas por relações de interdependência e contato direto. Essas relações fazem com que o sujeito se sinta valorizado e seguro de si, firmando as bases de sua identidade.

Essas relações se iniciam no seio familiar, onde o sujeito além de se sentir amado, pode desenvolver a sua capacidade de dirigir seus afetos para alguém; capacidade que se ampliará ao longo da vida para sua convivência em grupos sociais mais amplos (Spitz, 1968, apud Sacristán, 2001). É nesse contexto de âmbito primário que se estabelecem as relações de confiança no outro, e que será imprescindível e positivo, para a participação autônoma do indivíduo na vida pública (Honneth, 1997, apud Sacristán, 2001). Do mesmo modo, uma carência ou efeitos patológicos poderão surgir nessas relações, e produzir efeitos negativos em situações posteriores.

Essas relações afetivas podem ser vividas nos grupos de amigos ou de vizinhança quando se desenvolvem em meio a relações mais estreitas, com comunicação abundante e fluente, baseadas na solidariedade e na tolerância. Podem também acontecer ou se ampliar junto a outras modalidades de interação social, como no trabalho e na ação política, por exemplo.

Podemos dizer que mesmo as famílias que se condoem ao ver os filhos sofrerem discriminações no contato social, e que preferem que eles permaneçam protegidos em casa o mais tempo possível, para não se exporem a esse sofrimento ou constrangimento, também desenvolvem relações afetivas entre si. Entretanto, assim agindo, transmitem sua insegurança e a falta de confiança em seus filhos, impedindo ou dificultando o desenvolvimento de suas capacidades de realização pessoal, profissional e social.



Retomando as famílias dos três participantes, além de demonstrarem afeto e amor aos seus filhos, deram-lhes assistência, transmitiram seus valores e os incentivaram à ascensão nessas três dimensões da realização humana, intervindo positivamente na constituição das bases de suas identidades autônomas e pragmáticas.

B) As Relações Jurídicas e Políticas

As relações jurídicas e políticas diferem das anteriores, pois são desenvolvidas em comunidades mais amplas, envolvendo pessoas que muitas vezes nem se conhecem pessoalmente, embora saibam da existência umas das outras, e que são afetadas por elas. Nessas relações, os outros não são percebidos como seres queridos e próximos, ou como colaboradores diretos; e sim como indivíduos que entendem que pertencem a uma comunidade, e que por isso, são afetados por um sistema de direitos e deveres compartilhados.

A relação com esse “outro comunitário” é do tipo jurídico e simbólico, e o seu vínculo é contratual, baseado em leis e normas seguidas por todos. É o que acontece entre os cidadãos dentro de um Estado, ou em relações supraestatais, ou ainda que envolvam a comunidade global e a humanidade como um todo. Como exemplos, temos a Lei de Cotas que vigora no estado brasileiro, a Declaração dos Direitos Humanos que engloba uma comunidade política mais ampla, unida pela defesa de direitos dos seres humanos; e outras legislações ou movimentos civis, que defendem os direitos das futuras gerações e a defesa da natureza.

Ficou evidente nas três entrevistas realizadas que, dentro do contexto social brasileiro atual, os participantes conhecem e usufruem dos direitos já conquistados por movimentos sociais em prol das pessoas com deficiência.

FPG sempre teve uma atuação profissional direcionada a defender esses direitos, vinculando-se a Organizações Sociais, além do seu trabalho como Psicólogo, em atendimento e orientação a esse público.

CFM percebe em seu trabalho como professor universitário que mais

pessoas com deficiência estão sendo aprovadas nos exames vestibulares para o curso de Medicina e que nem todos os professores as atendem em suas necessidades de acessibilidade. Conhecendo todo esse contexto, ele tem atuado para esclarecimentos e maior conscientização do corpo docente e também mediando o necessário apoio aos alunos com deficiência.


AKG como relatou, tem valorizado e aberto caminhos para a inclusão de pessoas com deficiência por onde passa, quer seja na escola, no esporte, no trabalho, em ações de formação e de conscientização em relação aos direitos que esse público tem de ter vida digna e de ter alegria de viver. Realiza esse trabalho por meio de palestras e participação nos diversos meios de comunicação.

Uma situação interessante a se notar, é que todos eles têm consciência de que é preciso trabalhar coletivamente, cada um dentro de seu universo, para que se estabeleçam reais mudanças na qualidade de vida e no acesso aos direitos da população com deficiência. Eles também percebem que são referências positivas nesse movimento, mas se incomodam quando se referem a eles como modelos de superação, pois são unânimes em afirmar que a resiliência e objetivos claros é que possibilitam as mudanças. Portanto, não é lutar para superar as suas deficiências e sim garantir a concretização de seus objetivos com elas, ou apesar delas. É se permitir planejar um futuro.

C) As Relações de Cooperação

Para se compreender o impacto das relações de cooperação no desenvolvimento humano é preciso dar um passo anterior, considerando que...”o homem é capaz de reagir a condições adversas, de modo a superar a adversidade, transformando-se a si mesmo num novo ser.” (Abreu, Paoli, Miranda e Lima; 2022)

Os autores também citam a importância de considerar como premissa o caráter histórico do desenvolvimento cultural da criança, e como sua fonte primordial, a cooperação social.



Ainda, segundo esses autores, Vygotsky amplia a compreensão da cooperação, trazendo outro elemento: o conceito da chamada compensação social (adaptação social), colocando em xeque o determinismo biológico.

Assim como a vida de todo organismo é orientada pela exigência biológica da adaptação, a vida da personalidade é orientada pelas exigências de seu ser social (Vygotsky, 1997 – Obras Escolhidas, Tomo V, apud Abreu, Paoli, Miranda e Lima, 2022).

Assim, estamos nos referindo a uma relação entre pessoas que demandam cooperação. A inadaptação das condições de vida social, nesta perspectiva, não poderá ser atribuída apenas ao indivíduo supostamente inadaptado; mas sim, trata-se também das condições do ambiente social, e do modo como se estabelece a relação entre ambos. Portanto, a lei geral do desenvolvimento social e cultural necessariamente deve seguir a diversificação nos modos de organização do ambiente social e da qualidade da interação e cooperação entre todos.

As relações de cooperação são estabelecidas e mantidas com pessoas que se identificam pessoalmente entre si, e que se aproximam com a intenção de alcançar certos objetivos ou valores compartilhados. Envolvem pessoas que se conhecem, mesmo que de maneira superficial, constituindo grupos, que são maiores do que os que desenvolvem relações afetivas mais próximas, e não tão amplos, como os grupos envolvidos com relações sociais mais superficiais, ou com relações jurídico-políticas, por exemplo.

As relações de cooperação também constituem nossa identidade, pois reafirmam algumas de nossas qualidades, ao serem reconhecidas e solicitadas para a consecução de objetivos previstos na execução de uma determinada tarefa. Assim sendo, pressupõem a existência de outros laços sociais prévios, desenvolvidos em momentos anteriores, que possibilitaram aos envolvidos apresentarem-se e a se conhecerem (Honneth, 1997, apud Sacristán, 2001). Quanto maior esse conhecimento do outro, maior será a possibilidade de cooperação efetiva.

Segundo Sacristán (2001) a trilogia formada pelas relações afetivas, as jurídicas-políticas e as de cooperação é considerada a manifestação e o modo de articulação mais genuíno da sociabilidade do ser humano, aquilo



que constitui a sociedade como trama de pessoas. Reúne os vínculos comunitários próprios dos grupos reduzidos e das sociedades tradicionais, com as relações jurídicas próprias das sociedades complexas e modernas”.

D) As Relações com o conhecimento

Ousando completar a trilogia das relações proposta por Sacristán (2001) percebemos que a relação que os participantes entrevistados estabeleceram com o conhecimento e com sua rede de relacionamento, também devem ser consideradas como construtoras de suas identidades e autoestima elevadas.

Recolocamo-nos ao lado de Masschelein e Simons (2022) já muito citados no nosso Caderno 1, que teve como foco a Inclusão Educacional, dando foco ao conhecimento como um valor estruturante, mencionado em todas as entrevistas realizadas. Esses autores definem a Escola como uma instituição de ensino, inventada pela sociedade para trazer as novas gerações para um tempo inovador, o tempo presente; para apresentar-lhes o mundo e encorajá-los a fazer parte dele. Assim, trazer as novas gerações para um tempo inovador, um tempo presente, é uma das características da escola e isso acontece por meio de um conceito denominado pelos autores de “Suspensão”.

A Suspensão valoriza e possibilita, no processo educativo, o tempo livre, que significa tornar algo inoperante, ou, em outras palavras, tirá-lo da produção, libertando-o, retirando-o de seu contexto normal, mesmo que temporariamente... Os autores explicam que o Tempo livre é a constituição de um tempo e espaço, como por exemplo, o tempo em que ficamos nas instituições escolares, que é separado do tempo e espaço determinado pelas expectativas da sociedade e da família.

Romper com esse tempo linear e sua lógica chama as novas gerações para o tempo presente e os liberta de seu passado (que os oprime ou os define em termos de competição desenfreada, falta de habilidade e outras classificações ou talentos...), assim como do previsível futuro (pretendido ou predestinado) e os dissocia de seus efeitos.



Assim, quando a escola permite que o tempo presente seja um tempo inovador para os alunos, dá-lhes a liberdade de refletir sobre si mesmos e de serem apresentados ao mundo em suas diferentes perspectivas.

Para o aluno com deficiência, a suspensão assim compreendida, significaria a possibilidade de ser identificado e solicitado apenas como um aluno participante da rotina em sala de aula, deslocando-se da representação social, repleta de incompletudes e dificuldades, ascendendo em sua iniciativa e desejo de participação, motivados por seus interesses compartilhados com o seu grupo. É, portanto, ser apenas um sujeito despido de rótulos, e presente na sua singularidade e nas suas afinidades de interesse com o grupo.

Os autores explicam como se dá a arte da apresentação do mundo aos alunos: “é a arte de fazer algo existir, de dar autoridade a um pensamento, um número, uma letra, um gesto, um movimento ou uma ação e, nesse sentido, trazer algo à vida. É encorajar, envolver o aluno a participar, criar interesse e tornar possível a formação”. (Masscheleine e Simons, 2022).

Pareceu-nos que os nossos entrevistados perceberam a importância da escola e da educação como meios para a ampliação e qualificação das suas relações com o conhecimento, tanto do mundo, em suas diferentes perspectivas, como o conhecimento de si mesmos, em um tempo presente. E que essa experiência pôde ser criativa, encorajadora e livre do passado e do futuro. Citamos a seguir alguns trechos de suas citações a esse respeito:

FPG:

“O estudo universitário e as inúmeras formações no Brasil e no exterior expandiram minha visão de mundo”.

CFM:

- “Optei pela medicina para obter informações sobre mim e minha saúde”.
- “Acredito que eu fazer faculdade de medicina inovou a maneira como meus familiares encaram questões de saúde”.
- “Educação, informação e conhecimento sempre foram importantes na minha vida”.

AKG:

“A escola me proporcionou sonhar, querer melhorar, buscar minha independência e acho que se eu não tivesse ido estudar não seria esse cara extrovertido que sou hoje”.

Apesar das limitações físicas, os três participantes defendem a experiência positiva de estudar em uma escola regular e não na especial, destinada às pessoas com deficiência, mesmo não contando com a melhor qualidade em relação à acessibilidade e aos recursos didáticos pedagógicos de que necessitavam.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em nossas considerações finais, reforçamos nossa crença em alguns dos conceitos que alicerçam a interpretação de desenvolvimento humano a partir da atividade, das interações e mediações sociais e culturais, e que trazem o trabalho como um dos seus elementos estruturantes. E ressaltamos que o lugar que as pessoas com deficiência ocupam nessa perspectiva traz um novo sentido para o entendimento das suas singularidades, uma vez que o foco está na qualidade da mediação em que essas pessoas estão envolvidas, e que é essa qualidade que poderá trazer novas oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, pois fica claro como a atividade individual e/ou coletiva poderá incluir, assim como poderá alienar e/ou excluir.

Reforçamos esse entendimento com Alves (2012) ao dizer que compreender o homem e a humanidade implica em conhecer as formas de organização humana, através das relações de trabalho e produção, compreendidas como relações sociais, de intercâmbio, e não apenas como geradoras de produtos e bens materiais, mas também de valores, crenças, modos de comportamento etc. Para a autora, só tem sentido falar do homem como relação. Ela cita em seu texto que:

... a essência do homem não é uma abstração inerente ao indivíduo isolado. Na sua realidade, ela é o conjunto das relações sociais..."
(Marx Engels, 1993, apud Alves, 2012).

Por isso, compreender o adulto com deficiência sob essa perspectiva faz muito sentido, pois nesse universo de trocas e aprendizagem, se parte do princípio de que os indivíduos experimentam essas interações trazendo consigo suas singularidades e vivências, e a partir delas ressignificam e



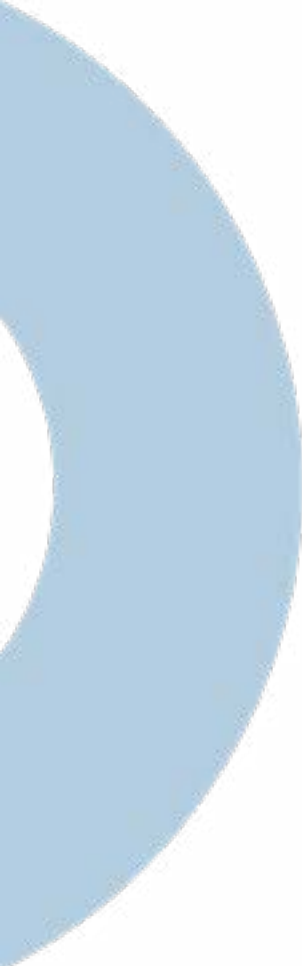
transformam sua existência.

Com essa riqueza de possibilidades, pensar na aprendizagem e no desenvolvimento da pessoa com deficiência tendo como referência principal o seu diagnóstico clínico não faz nenhum sentido. Mas, é importante considerar que é possível potencializar suas experiências de aprendizagem, em todos os espectros da sua vida (na escola, no trabalho, na vida familiar etc.), contando com as mediações adequadas às suas necessidades, sempre oferecidas como meio de se buscar a sua emancipação plena.

Alves (2012) também traz uma interessante interpretação de Paulo Freire sobre o indivíduo consciente; como “o sujeito que alcança”, e que mediante uma ação intencional, cria as condições de “ser mais”, de perceber as contradições do mundo; criar, construir e fomentar novas possibilidades de mudança.

Contudo, isso não significa que o sujeito cuja condição de vida não permitiu que pudesse estabelecer uma leitura da realidade na qual se encontra; de ter dificuldades em apreender os códigos sociais operantes, por apresentar um repertório mais empobrecido de experiências para interpretar essa realidade e transformá-la, seja desprovido de consciência. Ao contrário, esses sujeitos diante das adversidades precisam da mediação dos pares, para criar processos que possibilitem o entendimento do que Paulo Freire denominava de situação limite. Não no sentido do impedimento, mas sim de tomar consciência da situação como ela se apresenta, e do horizonte de possibilidades em que o indivíduo se encontra, implicando em experimentar situações geradoras de esperança, e dessa forma, poder tomar consciência do que poderá vir a ser, superando a então situação limite.

Furlanetto (2002) também discute um conceito complementar que denominou de “Fronteira”, no contexto da aprendizagem, explicitando que “ao redor de cada fronteira surge uma região fronteira na qual o eu se encontra com o outro, fazendo surgir a inovação, a fertilidade e a transgressão”. Essa transgressão aparece de forma inovadora, permitindo o sujeito experimentar novas situações; saindo de sua zona de conforto; exercitando sua resiliência, e desvencilhando-se da crítica e do julgamento externo.



Este processo é político- pedagógico, na situação adulta, e em circunstâncias de aprendizagem na vida cotidiana e no trabalho. Alves (2012) cita Paulo Freire na sua interpretação do homem como “aquele que sabe que sabe”. E sabe que sabe por que é processo e produto do saber que ele próprio construiu. Para ele, a consciência humana é produto da experiência histórica, materializada na atividade vital e no trabalho.

Pensando nos adultos com deficiência no universo do trabalho, os processos que refletimos acima são sempre vivenciados de forma truncada. As “situações limites” surgem como intransponíveis, pois se desconsidera a possibilidade da superação, uma vez que o papel “daquele que sabe que sabe” é posto em xeque por seus pares e, conseqüentemente por ele mesmo, na medida em que sua insegurança pela ausência de experiências anteriores e da fragilidade de sua autoestima, toma uma dimensão desproporcional.

Nesse contexto, o desejo e o sentido de pertencer deve ser considerado um grande valor, não só nas pautas reivindicatórias, mas em cada ação e atividade vivida no cotidiano das pessoas com deficiência. Não como uma licença de seus pares para a sua participação, pois essa é uma visão caritativa e conservadora, que faz emergir relações de poder e de preconceito, que reforçam a representação social da pessoa com deficiência como aquele desprovido de capacidades, de desejos, e de condições de falar de si e por si mesmo .

Por fim, saindo da perspectiva do indivíduo, em especial das pessoas com deficiência, e nos transportando para os movimentos das empresas, no cumprimento do desafio da inclusão e gestão da diversidade em seus quadros de colaboradores, é importante mencionar um esforço mais ampliado do que o cumprimento da legislação brasileira vigente. São as cobranças e adequações globais, que as empresas enfrentam, de pautas fundamentadas em compromissos éticos e de boas práticas com os indivíduos, com o mercado e seus consumidores, além da mensuração dos impactos que suas ações geram no planeta.

Nessa trilha, devemos citar o pacto ESG (Environmental, Social and Corporate Governance), promovido pela ONU, para que as instituições

incluíssem princípios sociais, ambientais e de governança nas suas análises financeiras. Em português é traduzido como Boas Práticas Ambientais, Sociais e de Governança Corporativa. Onze anos depois, dois eventos fariam com que o tema sustentabilidade ganhasse ainda mais relevância: a Agenda 2030 da ONU, que estabeleceu os 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), e o Acordo de Paris.

O ESG trata de 3 dimensões do ambiente empresarial: a governança, as questões ambientais e seus impactos, e as questões sociais.


É importante, no nosso caso, ressaltarmos essa dimensão social, detalhando seus desdobramentos: melhorar as condições e relações de trabalho; estimular as políticas de inclusão e diversidade dentro e fora da empresa; proporcionar treinamento adequado aos funcionários; respeitar os direitos humanos; garantir a privacidade e segurança de dados dos funcionários e clientes; promover impacto positivo na comunidade onde atua.

Em relação à governança corporativa, destacamos as responsabilidades de garantir remuneração justa e impedir casos de assédio, discriminação e preconceito.

Com essas orientações, que são ferramentas de direcionamento de investimentos financeiros e balizadores da avaliação de clientes, que orientam suas preferências de mercado pela representação social da empresa e dos impactos sociais e ambientais que geram, faz com que a qualificação do ambiente empresarial beneficie a todos, incluindo neste universo a equidade, e a valorização da diversidade.

Podemos citar como exemplo deste impacto, a morte de João Alberto Silveira Freitas, após ser espancado por seguranças de uma das lojas do Carrefour, no Rio de Janeiro. A rede de supermercados, para dirimir a violência e o erro, que além da indenização à família, fechou um acordo de R\$115 milhões de reais com instituições de justiça social, onde o recurso será investido em ações de combate ao racismo, e que serão investidos ao longo de 3 anos.

Um outro dado interessante é a empresa Renner ter sido reconhecida em



2020 como um dos dez negócios da Bolsa de Valores de SP, com o maior número de mulheres em seu Conselho de Administração.

No caso das pessoas com deficiência, os programas de diversidade implantados pelas empresas têm trazido benefícios qualitativos, embora ainda haja movimentos que tratam a questão do cumprimento da Lei de Cotas apartada desse novo contexto. Ainda, em muitos casos, encontramos a predominância do modelo integrativo, onde a “inclusão” é responsabilidade exclusiva do esforço e resiliência da pessoa com deficiência, assim como os resultados, positivos ou não, gerados nesse processo.

Brunstein e Serrano (2008), argumentam em seu artigo, que repensar as relações de trabalho baseando-se na presença de atores antes excluídos do cenário empresarial, como as pessoas com deficiência, implica em discutir os papéis que desempenham os gestores e as lideranças internas, assim como assumir que o ambiente inclusivo é uma construção coletiva, e num ambiente propício à equidade e plena participação.

Para esses autores, embora o discurso da inclusão atualmente tenha gerado avanços e amadurecimento, as experiências por eles pesquisadas, no âmbito empresarial, ainda refletem muito mais o paradigma de suportes e serviços ofertados às pessoas com deficiência, do que o paradigma do empoderamento, reflexo direto do significado e das ideias de inclusão. Isso quer dizer que a população com deficiência no ambiente de trabalho, na sua maioria, ainda luta para se sentir segura, aceita, engajada e respeitada. A luta continua!



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, Fabrício S. D. de; PAOLI, Joana de; MIRANDA, Marisa A. B. A. de; LIMA, Maria do Socorro M.. *Diversidade e Inclusão: o que a Teoria Histórico-Cultural tem a contribuir?* Curitiba, Pr: Editora CRV, 2022

ALVES, Solange M. *Freire e Vigotski - um diálogo entre a pedagogia freireana e a psicologia histórico-cultural*. Chapecó- SC: Editora Argos, 2012.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Imprensa Oficial, 1988.

BRASIL. Lei nº 7.853/89. *Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência sobre a CORDE. Institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério público, define crimes, e dá outras providências.*

BRASIL. Lei 8.213/91. *Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.*

BRASIL. Lei 8.742/93, Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS). *Regulamentou o recebimento do BPC - Benefício de Prestação Continuada.*

BRASIL. Lei 13.146/15. *Lei Brasileira da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)*

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO-MTE. Portaria nº1199 de 28/10/2003. *Aprova normas para a imposição de multa administrativa às empresas sobre o preenchimento de cargos com pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados, previstas na Lei de Cotas*

BRUNSTEIN, Janette; SERRANO, Claudia Ap. *Vozes da Diversidade: um estudo sobre as experiências de inclusão de gestores e PCDs em cinco empresas paulistas. Artigo do Caderno EBAPE.BR - FGV: Artigo do Caderno EBAPE.BR Volume 6, nº3, Set. 2008. www.ebape.fgv.br/cadernosebape.*

CIRLOT, Juan-Eduardo. *Dicionário de Símbolos*. Tradução: Rubens Eduardo Ferreira Frias. São Paulo: Centauro, 2005.

FURLANETTO, Ecleide C. Fronteira. In: FAZENDA, Ivani C. A. (Org.). *Dicionário em Construção: Interdisciplinaridade- 2ª Ed.* São Paulo: Cortex, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE- *Censo Demográfico de 2022*.

IBGE- *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PINAD, 2022*.

INSTITUTO PARADIGMA. RUSSO, Luiza; PEREIRA, Luiza. P. (Orgs.). *É perguntando que se aprende- Inclusão Econômica*. Iparadigma.org.br/pergunte, 2022.

JOSSO, M. C. *Experiências de vida e formação*. São Paulo: Cortez, 2004.

LEONTIEV, Aleksei N. *Atividade. Consciência. Atividade*. Coleção Biblioteca Psicopedagógica. Série Ensino Desenvolvimental, vol.12. Tradução: Priscila Marques. São Paulo, Bauru: Editora Mireja Ltda, 2021.

MASSCHELEIN Jan; SIMONS Maarten. Trad. Cristina Antunes. *Em Defesa da Escola: Uma Questão Pública*. Coleção Educação: Experiência e Sentido. Editora Autêntica; 2ª edição; 6. Reimp- Belo Horizonte: Autêntica, 2022.

Ministério do Trabalho (MT), *Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Período 2011-2015*

MOMBERGER, Christine D. *Biografia e Educação: figuras do indivíduo-projeto*. Tradução de Maria da Conceição Passeggi, João Gomes da Silva Neto, Luis Passeggi. Natal, RN: EDUFRN; São Paulo: Paulus, 2008.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS para a Educação, a Ciência e a Cultura - UNESCO. *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2006*.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)*, 2001. Relatório Mundial sobre a Deficiência.

PEREIRA, Luiza P. *O Sentido do Pertencimento nas Relações Pedagógicas: Um olhar voltado à experiência de professores*. Dissertação de Mestrado. UNICID/SP, 2007.

RUSSO, Luiza; PEREIRA, Luiza P. *Inclusão Educacional, Econômica e Social das pessoas com deficiência: Contribuições do Instituto Paradigma*. Canoas-RS: Palavra Bordada, 2021.

SACRISTÁN, Gimeno Jr. *Educar e conviver na cultura global: as exigências da cidadania*; Tradução: Ernani Rosa. Porto Alegre: Artmed, 2002.

SOUZA, Dércia A. de; LUCENA, Evandro D. M. de; FAJAN, Fernanda D.; NABARRO, C. B. M.; OLIVEIRA, Marco Antônio M. de. *Gestão de Pessoas com deficiência: a empregabilidade do PCD no Brasil - XIV Seminário de Excelência de Gestão e Tecnologia : 26 e 27 de outubro de 2017* -

THOMASI, Karine; TEIXEIRA, Gibran da S.; RIBEIRO, Felipe G.; BARBOSA, Marcio N. *Empregabilidade das Pessoas com Deficiência: uma análise do mercado brasileiro a partir dos Censos de 2000 e 2010*. Porto Alegre: Ensaio FEE, 2018.

Trindade, Vítor. Atitude. In: FAZENDA, Ivani C. A. (Org.). *Dicionário em Construção: Interdisciplinaridade* - 2ª Ed. São Paulo: Cortex, 2002.

BLEND- EDU 2022- *Benchmarking - Diversidade. Panorama das Estratégias de Diversidade no Brasil 2022 e Tendências para 2023*.

<https://forbes.com.br> - *Carreira 4 maneiras de desenvolver o sentimento de pertencimento no trabalho*. Publicado em 2019. Forbes Brasil. Acesso em 17/07/2023.

<https://www.pucrs.br-blog-diversidade> - *Em 2023, empresas investirão em diversidade e inclusão*. Acesso em 16/08/23

<https://www.washingtongroup-disability.com> - *Estatísticas sobre Deficiência*.

Site UOL Notícias - artigo Folha de São Paulo - *Entenda o que é ESG, e por que a sigla virou febre no mundo dos negócios*. 26/01/2021.



O processo de Inclusão Social das Pessoas com Deficiência através do Trabalho

Caderno 2

2023

