

# ÉTICA DA DIVERSIDADE E AS POSSIBILIDADES DE INTERVENÇÃO EDUCATIVA PARA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS PRIVADAS BRASILEIRAS

**Andrea Caruso**

*Pesquisadora NUPI-UERJ*

*Mestre em Educação ProPEd-UERJ*

*Doutoranda PPFH-UERJ*

*Bolsista CAPES*

[fscaruso@terra.com.br](mailto:fscaruso@terra.com.br)

**Roni Menezes**

*Pesquisador do GEHER-USP*

*Mestre em Educação*

*Doutorando FEUSP*

*Bolsista CNPq*

[roni@usp.br](mailto:roni@usp.br)

## RESUMO

Com base nos rebatimentos da Lei nº 8.213/1991, que prevê a obrigatoriedade legal de empresas privadas brasileiras contratarem de 2% a 5% de beneficiários da Previdência Social reabilitados ou de pessoas com deficiência (PcDs) habilitadas em seus quadros funcionais, o principal objetivo da presente comunicação é analisar as possibilidades atuais da educação na empresa, amparada em ideais da “Ética da diversidade”, defendida por Werneck (2002), minimizar as barreiras referentes à inclusão de PcDs no mercado de trabalho. Para tanto, inicialmente, será realizado um debate acerca dos constructos sócio-históricos da deficiência que impossibilitaram o exercício pleno da cidadania da minoria em pauta. Posteriormente, pretende-se relacionar tais constructos com a inclusão dessas pessoas no trabalho formal, considerando a questão ética-política que vem viabilizando a eliminação das barreiras atitudinais e a perpetuação de representações negativas da deficiência, ainda constatada nos ambientes laborais (Francisco Nunes Sobrinho & Andrea Caruso et. al., 2008). E, por fim, propor-se-ão algumas diretrizes para a intervenção educativa nas empresas com base na “Ética da Diversidade” que prioriza - na contramão da perspectiva da “Ética da Igualdade” que valoriza tão somente o que as pessoas têm de semelhante - as múltiplas formas de se manifestar, não admitindo, portanto, a comparação entre as diferentes condições humanas e nem privilegiando uma delas em detrimento da outra.

## INTRODUÇÃO

A pressão social por equidade de direitos das pessoas com deficiência (PcDs) vem conquistando espaço nas preocupações políticas que compõem a Agenda Social

Européia e de países que seguem as diretrizes alinhavadas pela ONU (Organização das Nações Unidas), no que diz respeito a estabelecer, por meio da Resolução 45191 de sua Assembléia Geral de 1990, a meta de concluir até o ano 2010 o processo de construção de 'uma sociedade para todos'.

Políticas de incentivo fiscal e responsabilidade social, então, redesenham o novo cenário de inclusão que, visivelmente, já faz despontar as inúmeras problemáticas do processo. Entre as iniciativas que merecem ser observadas com maior atenção se encontram aquelas engendradas no âmbito das empresas privadas, onde o debate acerca do conceito de “deficiência” enquanto constructo sócio-histórico tem sido ignorado ao se buscar integrar a minoria em pauta nos postos de trabalho. Fato que vem revelando a tendência de gestores idealizarem, por exemplo, seus profissionais com deficiência como seres divinos, especiais, iluminados (Nunes Sobrinho & Caruso et. al., 2008) ou ainda como pessoas dignas de pena. Essa visão, que compõe o rol das barreiras atitudinais enfrentadas por PcDs, tem dificultado a igualdade de tratamento e oportunidades, assim como o exercício pleno de cidadania do grupo, uma vez que a relação entre profissionais com e sem deficiência se alicerça, muitas vezes, no assistencialismo.

Destarte, em vista do exposto acima, o objetivo da presente comunicação é realizar uma análise sobre as possibilidades atuais da educação na empresa quanto a minimizar as barreiras – amparada em ideais da “Ética da diversidade” defendida por Werneck (2003) – referentes à inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) no mercado de trabalho. Para tanto, primeiramente serão debatidos os constructos sócio-históricos da deficiência que impossibilitaram o exercício pleno da cidadania dessa minoria. Posteriormente, pretende-se relacionar tais constructos com a inclusão de PcDs na educação e no mercado de trabalho, considerando a questão ética-política que vem viabilizando a eliminação das barreiras atitudinais. E, por fim, propor-se-ão algumas diretrizes para a intervenção educativa nas empresas no intuito de promover acessibilidade integral ao grupo que clama por inclusão digna. Na contramão da perspectiva da “Ética da Igualdade”, que valoriza tão somente o que as pessoas têm de semelhante, pautar-se-á aqui pela “Ética da Diversidade”, a qual prioriza as múltiplas formas de se manifestar, não admitindo, portanto, a comparação entre as diferentes condições humanas e nem privilegiando uma delas em detrimento da outra.

## 1. CONSTRUCTOS SÓCIO-HISTÓRICOS E EXERCÍCIO PLENO DA CIDADANIA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Para que esse caminho comece a ser trilhado, antes de mais nada, precisamos entender nosso olhar sobre a deficiência. A primeira dificuldade é resultante do medo, o medo de olhar a pessoa com deficiência no que ela nos é diferente, no que nos mostra de perda, no que nos ameaça de morte. A segunda dificuldade é que a enorme discriminação imposta ao problema passa indiscutivelmente pela questão da alteridade, de entendermos a diferença, de nos confrontarmos com ela. A sociedade tem certamente uma enorme dificuldade em entender o outro, o diferente, e aceitá-lo. E a sua busca da excelência impõe regras definitivas. (...) Até aqui o deficiente foi mantido à margem do sistema. E a diferença mantida como diferença destrói o ideal de direito à igualdade base da democracia. (Costa d'Amaral, 2008, p. 50).

A contratação das pessoas com deficiência nas empresas, enquanto fenômeno ainda recente e precedido por um lento processo histórico – que fez dessas pessoas objetos de inúmeras representações sociais –, tem merecido destaque na agenda de diversos países do mundo. Durante muito tempo a inclusão do grupo em pauta foi tida como um problema delas próprias, de suas famílias e, quando muito, das entidades assistenciais especializadas (Batista, 2004; Januzzi, 2004; Mendes, 1995; Goyos, 2006). Ao mesmo tempo, as deficiências eram consideradas questão de saúde, como se fossem doenças. Por desconhecimento, preconceito e medo, as sociedades evitavam o contato e bloqueavam o trabalho dessas pessoas. Pessoas com deficiência, em nossa sociedade, contrapuseram historicamente – e ainda contrapõem –, supostamente, a ideia de eficiência/eficácia, pilar do sistema de produção capitalista vigente, e carregando o fardo secular de representações extremadas – como o de doentes e castigados divino –, deveriam, muitas vezes, dependendo da classificação médica, permanecer em confinamento. Caso, no entanto, esta espécie de “enjaulamento” fosse dispensada, outros mecanismos de exclusão perpetuariam práticas discriminatórias e violentas.

Devido à persistência de desinformação, das construções históricas da deficiência e da inadequação das condições de arquitetura, transporte e comunicação, muitas pessoas talentosas e produtivas permanecem afastadas do mercado laboral<sup>1</sup>, ou

---

<sup>1</sup> Pastore, 2000.

ainda fincam-se precariamente num ambiente de trabalho repressor, excludente e, portanto, traumático.

Embora ações mais evidentes estejam redesenhando esse cenário de respeito à diferença há pouco tempo no Brasil, a história revela que essa luta é bastante antiga. Portanto, somente a partir de dezembro de 1999, com a edição do Decreto nº 3.298 pelo Governo Federal, assiste-se a uma real movimentação em torno do tema. O texto legal é abrangente e tem por finalidade garantir às pessoas com deficiência<sup>2</sup> possibilidades reais de inclusão em todas as esferas da vida em sociedade. O princípio norteador do referido Decreto é a equidade, ou seja, a disposição de reconhecer que essas pessoas, como todos os outros cidadãos, têm direito à participação social plena. Consonante esse princípio, o Decreto retoma, em seu art. 36, o que já estava presente no art. 93 da Lei nº 8.213 (Plano de Benefícios da Previdência Social, 1991): a obrigatoriedade legal da empresa com quantitativo de cem ou mais empregados de preencher 2% a 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoas com deficiência habilitadas. (Caruso, op. cit.).

A busca das empresas por profissionais com deficiência é um fenômeno mais recente ainda, principalmente no âmbito das grandes capitais do nosso país, onde as práticas de fiscalização no que se refere ao cumprimento da Lei de Reserva de Cotas, supostamente, se tornaram mais enérgicas há cerca de quatro anos e meio apenas, conforme assinala Caruso (2009).

De qualquer modo, repugnando as políticas públicas que declaram os princípios básicos da cidadania, os ambientes organizacionais ainda não estão estruturados para atender à diversidade, percebendo-a, muitas vezes, de modo limitado, restrito e discriminatório. Sem a preocupação de estabelecer um projeto universal ou, até mesmo, conhecer as vantagens oferecidas pela Tecnologia Assistiva,<sup>3</sup> além do excesso de

<sup>2</sup> São consideradas pessoas com deficiência, conforme explicitado no Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, aquelas que se enquadram em cinco abrangentes categorias: Deficiência física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, dentre outros; Deficiência auditiva – perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras; Deficiência visual – acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção; Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, associado a déficits no comportamento adaptativo, com manifestação antes dos 18 anos; Deficiências múltiplas – associação de duas ou mais deficiências (Caruso, 2009).

<sup>3</sup> Tecnologia Assistiva é, de acordo com Bersch (2005, *apud* Caruso, 2009), um termo ainda novo, utilizado para identificar todo o arsenal de **recursos e serviços** que contribuem para proporcionar ou ampliar habilidades funcionais de pessoas com deficiência e, conseqüentemente, promover a **vida independente** e a **inclusão**. É igualmente definida como “uma ampla gama de equipamentos, serviços, estratégias e práticas concebidas e aplicadas para minorar os problemas encontrados pelos indivíduos com deficiências” (Cook e Hussey, *Assistive Technologies: Principles and Practices*, Mosby, Year Book, Inc.,

preconceitos que limitam a relação com o “diferente”, as empresas, em grande parte, ainda procuraram empregar esse grupo apenas para escapar à multa. Outras, contudo, aproveitam essa exigência legal e, mesmo a contragosto, contratam essas pessoas para exibir o *slogan* de responsabilidade social, como se integrar deficientes nos seus quadros fosse uma escolha própria, originada da “livre vontade e do desejo de ajudar o próximo”.

O fato é que as atividades de trabalho ocupam papel central na nossa sociedade e estão intrinsecamente comprometidas com a cultura e os valores sociais (Batista, 2004, Mendes, 1995; Nunes Sobrinho & Caruso *et al*, 2008, entre outros). Os benefícios proporcionados pelo emprego podem ser considerados tanto econômicos quanto sociais. São econômicos, na medida em que conduzem o indivíduo à independência financeira, e sociais, por conta da oportunidade de se estabelecer novos contatos profissionais, bem como desenvolver a autoconfiança e agregar significado à própria vida das pessoas envolvidas no processo (Brady; Rosenberg, 2002).

Nas sociedades contemporâneas, o trabalho se concebe tanto como realização pessoal quanto sob a rubrica do sofrimento e da alienação. O trabalho se configura, assim, como uma categoria central na construção de sentido à existência, apesar de toda a complexidade existente nos processos de trabalho capitalistas e dos questionamentos à centralidade do trabalho como categoria social estruturante (Antunes, 1995). O trabalho contribui para a autoestima, a confiança, e para determinar o *status* do ser humano, conforme explicita Batista *et al* (1997), tendo, portanto, papel crucial para o indivíduo, uma vez que proporciona crescimento, aprendizagem, aprimoramento, transformação de conceitos e atitudes e, também, remuneração. E, neste sentido, devem ser considerados seu treinamento, suas qualidades pessoais e sua vontade de trabalhar.

Para Marx (1983), o trabalho figura como um processo entre o homem e a natureza, onde há ação humana, para a transformação da natureza. Uma ação dirigida para um fim, no qual o homem objetiva, determina a espécie e o modo de sua atividade. O trabalho, assim, é entendido concretamente enquanto um processo consciente pelo

---

1995).

Para Bersch (*op. cit.*), a Tecnologia Assistiva tem a finalidade de proporcionar à pessoa com deficiência mais independência, qualidade de vida e inclusão social, por meio da ampliação de sua comunicação, mobilidade, controle do ambiente, habilidades de aprendizado, trabalho e integração com a família, amigos e sociedade. Seria a tecnologia destinada a dar suporte (mecânico, elétrico, eletrônico, computadorizado etc.) a pessoas com deficiência física, visual, auditiva, mental ou múltipla. Esses suportes consistem numa série infindável de adaptações, aparelhos e equipamentos nas mais diversas áreas de necessidade pessoal (comunicação, alimentação, mobilidade, transporte, educação, lazer, esporte, trabalho, entre outras).

qual há apropriação da natureza, que culmina na transformação de seus materiais em elementos úteis à vida humana.

O homem só se comprova como ente espécie a partir do trabalho. O resultado de seu trabalho é sua vida como espécie!... Graças a ela, a natureza aparece como trabalho e realidade dele. O objetivo do trabalho, portanto, é a objetivação da vida espécie do homem, pois não mais se reproduz a si mesmo apenas intelectualmente na consciência, mas ativamente em sentido real, e vê seu próprio reflexo em um mundo que ele construiu. (Marx, 1972, *apud* Esteves, 2002, p. 9)

O trabalho, nesse sentido, apresenta-se como uma atividade fundamental do ser humano; conceitualmente, cria-o física e mentalmente, permitindo, de acordo com Noriega (1993 *apud* Esteves, 2002), o desenvolvimento de todas as capacidades humanas, imaginativas e criativas.

Para a pessoa com deficiência, o processo e o significado do trabalhar e do estar desempregado não são diferentes daqueles que ocorrem para qualquer outra pessoa. À medida que a pessoa com deficiência tem a qualidade de seu trabalho reconhecido, contribui-se, de acordo com Lima (2004), para a realização do seu ego e, também, para a construção de sua identidade e constituição de sua saúde mental. “O reconhecimento é a forma específica da retribuição moral-simbólica dada ao ego, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho” (Lima, 2004, p.8).

Porém, para obter o seu trabalho e mostrar que é capaz, a pessoa com deficiência precisa romper mitos: um mito social, que o vê como alguém improdutivo, e um mito familiar, que o vê dependente, necessitando sempre de cuidados especiais e sem condições de desenvolver um trabalho que represente realização ou satisfação do desejo (Batista *et al*,1997).

A visão negativa que a deficiência adquiriu na sociedade, decorrente de um contexto que não a identifica como uma possibilidade de expressão da diversidade corporal presente no cotidiano coletivo e essencial para existência humana (Oliveira, 2007), dificulta a sua inserção no mundo do trabalho formal.

Incorpora-se a visão negativa a duas formas distintas de se pensar a deficiência. A primeira e mais antiga se pauta no modelo médico. Já a segunda, com enfoque mais contemporâneo, baseia-se no modelo social. O que marca o modelo médico é a descontextualização da deficiência, ou seja, a compreensão da mesma como incidente

isolado e sem relação com questões de interesse público, político, social ou de relevância econômica. De acordo com a perspectiva desse modelo, o problema reside na pessoa que deve sozinha ou com a sua própria família assumir as conseqüências da deficiência, ficando a sociedade isenta de qualquer responsabilidade e/ou compromisso para com a desconstrução de processos discriminatórios.

Contrária a essa visão, após meados do século XX, emerge no Reino Unido e nos Estados Unidos estudos acadêmicos que ficaram conhecidos como modelo social da deficiência, mencionado anteriormente. Nesse momento, entre os destaques, surge a Liga de Lesados Físicos Contra a Segregação (UPIAS), primeiro grupo de pesquisadores da deficiência – homens institucionalizados com lesão medular, com formação em Sociologia. Esse grupo de estudiosos, inspirado na teoria marxista, estabeleceu como tese política a idéia de que havia uma diferença entre o corpo lesado e a experiência social da deficiência, visto que:

(...) a lesão seria a ausência parcial ou total de um membro, ou membros, organismo ou mecanismo corporal defeituoso e a deficiência a desvantagem ou restrição de atividade provocada pela organização social contemporânea que pouco ou nada considera aqueles que possuem lesões físicas e os exclui das principais atividades da vida social (...). (Diniz, 2007)

Embasado nesse referencial, o modelo social de deficiência se desenvolve e traz à luz a deficiência como uma questão social e não somente individual gerada por limitações do ser. A deficiência estaria dotada de simbologia, a partir da experiência da opressão e da discriminação social (*ibid.*). Representa, portanto, para o grupo em pauta, um projeto de justiça e igualdade, justamente por propor mudanças na estrutura de desigualdades na qual se funda o modo de produção capitalista (*ibid.*). Pondera, desta forma, que a maior parte das dificuldades enfrentadas por PcDs é resultado do modo como a sociedade trata as limitações intelectuais, físicas, sensoriais ou múltiplas de cada indivíduo. A deficiência, então, é compreendida, segundo esse modelo, como uma construção coletiva e não necessariamente permanente, uma vez que ao eliminar ou remover as barreiras de acesso é possível tornar a desvantagem parcial ou, mesmo, inexistente.

Em síntese, se o modelo médico da deficiência, por um lado, considerava que o corpo lesado é o único responsável pela exclusão social do indivíduo das atividades

laborais, por outro, o modelo social da deficiência, norteador pela teoria marxista, descrevia a deficiência como uma experiência da opressão da variedade corporal resultante de uma sociedade discriminatória e opressiva (Squinca, 2009 *apud* Diniz, 2007). A sociedade da concepção marxista na qual o modelo social da deficiência se fundamenta seria, portanto, aquela pautada por um ideal de indivíduo produtivo, enfim, sem lesão (*ibid.*).

Os teóricos do modelo social da deficiência, de acordo com Diniz (2007), ao considerarem que a discriminação pela deficiência é uma forma de opressão social, visavam ampliar o espaço de luta política em favor de mecanismo de justiça para a população deficiente e, ainda, mostrar que os indivíduos com diversidade corporal (cada indivíduo poderia ter uma lesão), estavam unidos pela experiência da desigualdade social (*ibid.*), imposta violentamente na sociedade capitalista.

Nesse sentido, infere-se que o modelo social da deficiência pode estar diretamente relacionado ao desenvolvimento do processo inclusivo e à ética da diversidade que, segundo Werneck (2003), busca combater a homogeneidade e privilegiar ambientes heterogêneos, celebrando toda e qualquer diferença entre as pessoas. Orientado por essa lógica, compreende-se que cada ser humano, em sua singularidade, contribui com sua experiência e seus recursos em benefício de todos. A ética da diversidade percebe as pessoas com deficiência não como um equívoco da natureza ou, como de ordinário se pode observar, enquanto aberrações que precisam ser toleradas e respeitadas espiritualmente. A ética da diversidade tem como pilar o direito à diferença pela essência humana.

Esses modelos e ideais ainda hoje em voga, no que diz respeito ao modo como percebem as pessoas com deficiência, contribuíram fundamentalmente para que a perpetuação das violações dos direitos humanos se tornasse visível. Inclusive, os organismos nacionais de direitos humanos, em muitos países, já têm hoje inserido esse tema na pauta de seus debates prioritários, embora o fazendo, muitas vezes, de maneira acanhada, limitada e nem sempre com o enfoque adequado em meio às alarmantes estatísticas reveladoras da exclusão. Agora, indo além da percepção do que, até então, parecia invisível, urge a adoção de uma postura concreta, diante da constatação da importância do trabalho como garantia do exercício da cidadania plena.

## **2. OS CONSTRUCTOS E A INCLUSÃO DE PCDS NA EDUCAÇÃO E NO MERCADO DE TRABALHO**

A realidade que comumente se entendeu representada pelo conceito de deficiência conheceu, na verdade, uma marcada diversidade conceitual ao longo da história, conforme ressalta Sousa (2007). Com direito a visões, formulações e atitudes bastante distintas nas sociedades. Com conceitos operacionalizadores dessas diferentes visões igualmente diversos, como, por exemplo, invalidez, deficiência, pessoas portadoras de deficiência e, mais atualmente, pessoas com deficiência.

Ainda que descartando a possibilidade de linearidade, por outro lado, devem ser considerados, ao longo da história, em distintos contextos sociais nos mesmos períodos históricos, conforme assinala Sousa (*op. cit.*), que a visão dessa realidade conheceu (e ainda conhece) formulações e posicionamentos padrão diferenciados, parametrizáveis, entre outros modelos possíveis de análise, pela atitude social voltada à deficiência. De acordo com o mesmo autor, destacam-se nessa perspectiva:

1. **Rejeição/eliminação** – trata-se aí, da eliminação física ou de outra forma de valor similar, no sentido de rejeição e não aceitação radical.

2. **Aceitação resignada/afastamento social** – entende-se, nesse sentido, a resignação perante a existência, com estímulo, inclusive, à prática de isolamento social por não se reconhecer cidadania desses sujeitos.

3. **Atribuição de direitos mínimos/assistencialismo** – prevalece o reconhecimento do direito a uma cidadania, contudo essa cidadania é limitada, parcial e restrita, merecedora de apoios de caráter assistencialistas e/ou reparadores.

4. **Reconhecimento dos direitos, da cidadania** – coexiste com políticas e práticas assistencialistas, embora as mesmas não estejam consonantes com o posicionamento ideológico do discurso.

5. **Afirmação e implementação dos direitos** – refere-se a uma “utopia realizável”, prevendo uma sociedade aberta e inclusiva, na qual a diversidade é celebrada como um valor e, também, os direitos se constituem como um referencial político fundamental.

Nessa mesma perspectiva, Sasaki (1997, *apud* Carvalho, 2009) defende a existência de quatro fases que comporiam o longo caminho da inclusão no decorrer da história, a saber: a exclusão, a segregação, a integração e, por fim, a inclusão propriamente dita.

A fase da exclusão corresponde a um período em que “os portadores de necessidades especiais eram tratados com desleixo, como se fossem animais, rotulados como demônios, e eram totalmente isolados do convívio social” (Sasaki, 1997, p.16 *apud* Carvalho, 2009, p.29).

Na segunda fase, a da segregação, o grupo em pauta passa a ser atendido pelas grandes instituições em que eram prestados todos os tipos de serviços necessários. O aspecto negativo desse tipo de atendimento, de acordo com o mesmo autor, estaria atrelado ao fato dessas pessoas serem separadas do convívio social geral: nos manicômios, nos asilos, em escolas especializadas e centros de reabilitação, tendo, por isso, recebido denominação de fase de segregação (*ibid.*).

Já a fase da “integração” concerne ao período em que as crianças e os jovens com deficiência, considerados mais aptos, passam a ser encaminhados às escolas comuns e lá ficavam se conseguissem acompanhar as aulas. E é justamente nessa fase que surgem as classes especiais e as salas de recursos dentro das escolas comuns (Marques, 2001 *apud* Carvalho 2009). Apesar do mercado de trabalho, ocorria que os funcionários com alguma deficiência dificilmente eram promovidos ou envolvidos em programas de desenvolvimento de recursos humanos. Além disso, as empresas também não apresentavam um clima favorável à integração social (*ibid.*).

Na quarta e última fase, denominada “inclusão”, o mundo do trabalho tenderia, de acordo com Sasaki (*ibid.*), a não ter mais dois lados, emergindo, então, a figura da empresa inclusiva. Essas empresas, hoje, supostamente proporcionariam as condições necessárias e suficientes para o desempenho profissional de seus trabalhadores que apresentam necessidades especiais específicas e diversificadas.

Contudo, entre a utopia e a realidade, ainda nos dias atuais, é consenso entre os autores que persiste a luta para que a educação do grupo em pauta seja reconhecida como parte integrante de uma educação para todos e, também, focada no comprometimento com o ensino de qualidade, a fim de que, entre outras ações inclusivas, as empresas contratem pessoas com deficiência, acreditando verdadeiramente na potencialidade gerada pela formação que receberam.

O processo de inserção exige a superação de dificuldades que vão de barreiras arquitetônicas e educacionais ao preconceito, pois a sociedade e o mundo do trabalho ainda não percebem a pessoa com deficiência como um cidadão produtivo. O que significa considerar que a solução da maioria dos problemas enfrentados deva passar,

também, por mudanças do ponto de vista sociocultural, conforme assinala Ribas (1986):

(...) na nossa sociedade, mesmo que a ONU e a OMS tenham tentado eliminar a incoerência dos “conceitos”, a palavra “deficiente” tem um significado muito forte. De certo modo, ela se opõe à palavra “eficiente”. Ser “deficiente”, antes de tudo, é não ser “capaz”. Pode até ser que, conhecendo melhor a pessoa, venhamos a perceber que ela não é tão “deficiente” assim. Mas, até lá, até segunda ordem, o “deficiente” é o não “eficiente”. [...] Assim sendo, em todas as sociedades a palavra “deficiente” adquire um valor cultural segundo padrões, regras e normas estabelecidas no bojo de suas relações sociais. (p.15)

Nesse cenário, o ingresso no mercado de trabalho se constitui em alternativa para inclusão social efetiva da pessoa com deficiência. Pode reduzir, entre outros, os efeitos produzidos pelo rótulo “deficiente”, quase sempre seguido da estigmatização que subjuga a capacidade dessas pessoas. No entanto, a proposta central do processo de inclusão de pessoas com deficiência no labor deve ser vista como fomento de padrões de relacionamento amigáveis entre o homem e o ambiente construído. Para tanto, a educação deve estar comprometida, sobretudo, com o respeito à diversidade e, no caso das empresas, deve começar por líderes dos altos escalões até se multiplicar pelas equipes de trabalho.

Por isso, faz-se cada vez mais necessário que a educação, e conseqüentemente a contratação de PcDs, estejam na pauta prioritária dos debates entre políticos, empresários, intelectuais e demais representantes da sociedade civil, já que a realidade assinala para que as mesmas desconsideram os princípios básicos dos direitos humanos orientados a pessoas com deficiência. A permanência e o oferecimento de condições reais de trabalho é um direito humano adquirido que deve ser respeitado considerando as entrelinhas das políticas públicas. Deve, para tanto, abranger nessas considerações as contribuições das diferentes áreas do conhecimento a fim de tornar a educação no ambiente de trabalho uma das principais vias para minimizar ou neutralizar os constrangimentos, assim como as desconformidades a ponto de favorecerem condições dignas e solidárias de acessibilidade rumo à inclusão social, na conquista do direito de cidadania (Caruso, 2009). Tal, entende-se, só poderá ser alcançado na medida em que for ancorado em princípios ético-políticos, entendidos nas assertivas basilares de salvaguarda da dimensão ao mesmo tempo universal (em referência ao conceito de humanidade) e particular (respeitado o seu direito à diferença) e, complementarmente,

também assentado numa educação voltada para o despertar da sensibilidade e, mais, necessidade, quanto a engendrar as condições para a integração dos PcDs no ambiente de trabalho.

### **3. DIRETRIZES PARA A INTERVENÇÃO EDUCATIVA NAS EMPRESAS A PARTIR DA “ÉTICA DA DIVERSIDADE”**

Segundo a OIT (1997), toda e qualquer intervenção para o planejamento de postos de trabalho para pessoas com deficiência deve assegurar que uma deficiência não gere incapacidade, e que esta não resulte em desvantagem. Se o profissional com deficiência reunir atribuições claras e definidas, e receber treinamento adequado para desenvolvê-las, terá responsabilidades e será produtivo como os demais funcionários.

A falta de intervenção educativa nos postos e ambientes de trabalho, principalmente no caso de pessoas com deficiência, pode chegar a limitar ou extinguir suas potencialidades, seja para o labor, seja para as atividades de vida diária, conforme afirmam Nascimento e Moraes (2000). Em contrapartida, a relação entre as tarefas que o trabalhador deve desempenhar e o maior conforto para a realização das mesmas está associado a um aumento da produtividade. Qualquer tipo de desconforto (emocional ou físico) no trabalho gera desconcentração, inquietação, mal-estar, insatisfação e pode culminar em afastamentos por problemas de saúde. Por essa razão, para estar em sintonia com a atual valorização do ser humano, é importante conhecer as condições e especificidades de cada um, tanto na hora de abrir quanto no momento de reformar um posto de trabalho. (Mayolino *apud* Caruso, 2007).

Isso porque, apesar de se observar despontarem estratégias nas empresas de países desenvolvidos e em desenvolvimento, muito ainda precisa ser realizado na busca por ações que gerem programas educacionais e políticas públicas inclusivas. Como já foi assinalado ao longo do texto, em nossa sociedade a pessoa que tem algum tipo de deficiência – seja ela física, sensorial, intelectual ou psicossocial – torna-se alvo de discriminação legitimada. A “cidadania incompleta” desse grupo é percebida como uma configuração natural, justificada, entre outras coisas, em virtude de que “essas pessoas” são diferentes e se afastam do modelo de normalidade definido ao longo da história social, marcada, sobretudo, pela exclusão e violação sistemática e reiterada de seus direitos humanos (Batista, 2004; Carvalho-Freitas & Marques, 2009; Carvalho, 2009,

Diniz, 2007; Mendes, 1995; Nunes Sobrinho & Caruso *et al.*, 2008; Pastore, 2000; Pessoti, 1984).

A inclusão de pessoas com deficiência é multifacetada e, por mais que exista um reconhecimento da necessidade de ampliar o debate acerca dos aspectos ético-políticos, observa-se que a questão ainda não recebe o tratamento ideal, não somente no âmbito do mercado de trabalho, mas, também, fundamentalmente no da própria sociedade que, como espelho desse processo, mostra pouco saber acerca dos direitos e das possibilidades de integração desse grupo. Entre o preconceito gerado pelo desconhecimento, insuficiência de profissionais capacitados<sup>4</sup>, falta de estrutura organizacional para receber essas pessoas e a precariedade de uma lógica de responsabilidade social – que transforma direitos em benesse – a nova e violenta realidade que se instala nas empresas como reflexo da sociedade capitalista apresenta-se como um desafio que exige intervenções urgentes (Batista, 2004; Caruso *et al.*; Carvalho-Freitas & Marques, 2009; Carvalho, 2009, Pastore, 2000; Pessoti, 1984).

Em concordância com Carvalho (2009a), pode-se afirmar que praticar e valorizar a diversidade são ações que se traduzem no combate ao preconceito e à discriminação. Entretanto, segundo o Instituto Ethos (2000), se é fácil encontrar no senso comum a aceitação da premissa de que o preconceito deve ser combatido, é complexo converter essa proposição em mudanças efetivas de culturas, comportamentos, hábitos e rotinas no ambiente empresarial.

Defende-se, no entanto, que essa mudança em tais ambientes possa e deva começar pela implantação de um programa educacional comprometido com o respeito à diversidade no labor, em que todos, desde a alta direção, os líderes e suas equipes diretas e indiretas, estejam envolvidos no processo. E, para alcançar esse fim, seria essencial a revisão das políticas organizacionais, de modo a estarem consoantes com as políticas sociais. Também deve ser traçado um diagnóstico sobre “o olhar da empresa” para a diversidade mapeando o comportamento organizacional. Estipular metas a curto, médio e longo prazo para mudança do comportamento destoante com tais princípios. E, por fim, fazer das avaliações constantes e balizadas nos parâmetros científicos sua principal aliada. Mobilização, sensibilização, treinamento, capacitação e motivação devem fazer parte do repertório de investimento desde as ações iniciais.

---

<sup>4</sup> Para Frigotto (2001), as empresas querem um trabalhador com uma nova qualificação que contribua para torná-las competitivas. De acordo com o autor, os empresários já perceberam que o baixo nível de escolaridade representa um obstáculo para as empresas, pois influi no modo como o trabalhador se apropria das informações, constrói seus conhecimentos e os aplica em suas atividades.

Acredita-se, assim, que será possível alcançar uma ética da diversidade, expressão documentada pela primeira vez no livro “Você é gente?”, de Claudia Werneck, na qual a autora fundamentada na igualdade de direitos, na equiparação de oportunidades e na ratificação das diferenças individuais, defende o combate a homogeneidade e, em contraposição, privilegia ambientes heterogêneos, celebrando toda e qualquer diferença, que não seja transformada em desigualdades entre pessoas e grupos. De acordo com as leis que regem essa ética, não cabe a hierarquização de condições humanas e as pessoas com deficiência não mais representariam “um equívoco” ou “um deslize” da natureza, que gerou seres anômalos passíveis apenas de serem “aceitos”, “tolerados” ou “respeitados” em um mundo pretensamente de “iguais” onde eles representam “a diferença a ser combatida” (Werneck, 2003).

Assim, um programa educacional para instrução, formação e treinamento de gestores e demais profissionais nas organizações deverá se nutrir das diversas áreas do conhecimento, a fim de viabilizar a acessibilidade em todos os níveis, uma vez que a acessibilidade, segundo Sasaki (2002), não mais se limita ao espaço físico, à dimensão arquitetônica. Deve ser, pois, considerada a questão do preconceito, da rejeição, da ignorância e da indiferença que infelizmente perpetuam-se na mentalidade de grande parte da sociedade pelas suas raízes sócio-históricas, conforme mencionado anteriormente. De acordo com Sasaki (op. cit.), apesar da definição de acessibilidade remeter à idéia de acessibilidade física, não se restringe só a ela, já que alcançá-la integralmente representa a compreensão de seis subtipos de acessibilidade que em seu conjunto completam o real significado do termo. Acessibilidade, nessa direção, vai além da construção de rampas de acesso, abrangendo outras áreas, como a comunicação, ensino, trabalho, lazer, portarias, regulamentos (Sasaki, op. cit.).

A defesa dessa comunicação, assim, é que esses subtipos de acessibilidade subsidiariam as diretrizes para um programa educativo nas empresas que criasse condições reais para fazer valer os direitos de PcDs previstos por lei e, sobretudo, regidos pela ética da diversidade voltada à inclusão digna.

Eis os seis tipos de acessibilidade, ou ainda, de barreiras excludentes como denomina Sasaki (op. cit.) que devem, segundo os autores do presente artigo, ser tomados como diretrizes para a educação na empresa:

**1. Acessibilidade arquitetônica** – significa a eliminação de barreiras ambientais físicas

em todos os espaços, assim como nos meios de transporte. A educação nas empresas poderia viabilizar a sensibilização de todos os funcionários na medida em que, por exemplo, possibilitasse o conhecimento das dificuldades diárias de uma pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida para transitar em diferentes setores da empresa.

**2. Acessibilidade comunicacional** – diz respeito à inexistência de qualquer barreira relativa à comunicação interpessoal, escrita e virtual. A empresa cidadã e educada para a diversidade reconhece que as novas tecnologias assistivas ou simplesmente a utilização da língua de sinais podem transformar limitações em potencialidades. Reconhece, sobretudo, que o problema não está nas pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, mas sim na sociedade que ainda não se adequou às diferenças inerentes ao ser humano por essência.

**3. Acessibilidade atitudinal** – refere-se à inexistência de preconceitos, estereótipos, discriminação, estigmas etc. no ambiente que recebe a pessoa com deficiência. De acordo com consultorias realizadas pelos autores do presente artigo, é possível afirmar que a atitude de uma equipe em relação ao profissional com deficiência é determinante para o seu sucesso dentro da empresa. Por isso, a educação corporativa deve priorizar com responsabilidade e comprometimento esse item no caminho da inclusão e respeito da diversidade sensibilizando seus funcionários para aceitação e compreensão das diferenças e o reconhecimento do exercício da cidadania de PcDs por meio do trabalho.

**4. Acessibilidade metodológica** – pressupõe garantir que todos os métodos e técnicas de ensino, trabalho e lazer estejam adequados às necessidades individuais, atendendo a todos sem distinção. Então, no caso do labor, torna-se essencial o treinamento e desenvolvimento, por exemplo, de gestores de Recursos Humanos e demais multiplicadores, visando a que se amplie o conhecimento a propósito das particularidades dos PcDs e, conseqüentemente, que tal conhecimento engendre uma ação que facilite o desempenho laboral desses profissionais.

**5. Acessibilidade instrumental** – prevê a inexistência de barreiras referentes à utilização de instrumentos, ferramentas e utensílios na medida em que os mesmos atendam às limitações das pessoas com deficiência garantindo a sua participação com igualdade de condições em relação aos demais trabalhadores e, outrossim, favorecendo

o pleno desenvolvimento de suas atividades sem constrangimentos, dificuldades ou restrições que se situem na lesão em si. Para tanto, a adaptação dos instrumentos à necessidade de cada pessoa deve fazer parte da intervenção educativa daqueles profissionais que deverão utilizar tal repertório e dos que deverão ensinar estes últimos a se apropriar deles em seu cotidiano produtivo.

**6. Acessibilidade programática** – defende-se ser essa a base constitutiva da educação e do comportamento na empresa, no qual os direitos devem ser difundidos de modo que profissionais com e sem deficiência reconheçam visivelmente nas políticas internas e sociais a chave para a eliminação de todas as barreiras que impeçam ou limitem o desempenho integral do trabalhador. A empresa, assim, educa o cidadão consciente e crítico.

Acredita-se que essas seriam algumas das vias que associadas a conhecimentos transdisciplinares existentes, possibilitariam que as organizações realizassem um esforço para criar melhores condições de aprendizagem, adaptação e desenvolvimento humano balizado sob a ética da diversidade. Para tanto, devem ser esquecidas as ferramentas críticas e científicas para que seus profissionais estejam preparados para atuar diante desse contexto.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 2ª ed. Cortez: São Paulo. Campinas, Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1995.

BATISTA, C. A. M. *Inclusão: construção na diversidade*. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2004. 188 p.

\_\_\_\_\_; SAMPAIO, D.; MADER, G.; ALCANTARA, M.H.; ARCHER, M.R.; SASSAKI, R.; BRANDÃO, T. *Educação profissional e colocação no trabalho: uma nova proposta de trabalho junto à pessoa portadora de deficiência*. Brasília: Federação Nacional das Apaes, 1997. v.1. 101p.

BRADY, M.P.; ROSENBERG, H. Job Observation and Behavior Scale: A Supported Employment Assessment Instrument. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 37(4), 2002. p.427-33.

CARUSO, Andrea. *Multa? Envia-me seis anões, por favor!* Um estudo sobre as condições ergonômicas de trabalho em postos “reservados” a pessoas com deficiência

no novo cenário produtivo do Estado do Rio de Janeiro. Projeto de Tese de doutorado. Rio de Janeiro: Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2007.

CARUSO, Andrea *et. al.* “Contribuições da Cognição e da Ergonomia Para Gestão do Profissional com Deficiência nas Organizações”. In: *Anais da XIII Semana de Educação*, Rio de Janeiro, 2008.

CARUSO, Andrea. *As condições de trabalho de pessoas com deficiência nas empresas brasileiras: repercussões da lei 8.213/91 no comportamento organizacional.* Qualificação de Doutorado. Rio de Janeiro: Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2009.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. *A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho.* Tese de doutorado. Curso de Administração do Cepead/Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2007.

\_\_\_\_\_; MARQUES, Antônio Luiz. *Trabalho e pessoas com deficiência: Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico.* Belo Horizonte: Jorúá, 2009.

\_\_\_\_\_. “Satisfação das pessoas com deficiência no trabalho”. In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. *Trabalho pessoas com deficiência: Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico.* Belo Horizonte: Jorúá, 2009b. p.216-26.

COSTA D’AMARAL. “Por um novo compromisso social”. In: Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD). “Inclusão social da Pessoa com Deficiência: medidas que fazem a diferença”. Rio de Janeiro: IBDD, 2008.

DINIZ, Débora. *O que é deficiência?* São Paulo: Brasiliense, 2007.

ESTEVES, Taís Vieira. *Organização social e estratégias de sobrevivência em acampamento do Movimento Sem Terra (MST), no Estado do Rio de Janeiro.* Dissertação de mestrado. Pós-Graduação em Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz. Rio de Janeiro, 2002.

ETHOS – Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.* São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em: [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br)

FRIGOTTO, Gaudêncio. “Educação e formação humana: ajuste neoconservador e alternativa democrática”. In: GENTILI, P.A.A. e SILVA, T.T. (orgs.). *Neoliberalismo, qualidade total e educação.* 10ª ed. Rio de Janeiro: Petrópolis, 2001.

GOYOS, C.; ARAUJO, E. *Inclusão social: formação do deficiente mental para o trabalho*. São Carlos, SP: Rima, 2006.

JANNUZZI, G. de M. *A educação do deficiente no Brasil: dos primórdios ao início do século XXI*. Campinas: Autores Associados, 2004.

LIMA, S.M.M.; HOPFER, K. R.; SOUZA-LIMA, J.E. “Gestão de pessoas - complementaridade entre racionalidades na construção da identidade profissional”. *RAE Eletrônica*, São Paulo, v.3, n.2, art. 19, p.1-20. jul/dez 2004.

MAYOLINO, R.B. *Qualidade de Vida dos motoristas e cobradores de empresas de transporte coletivo*. Florianópolis, dissertação (mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina, 2000.

MARX, K., 1983. *O Capital. Crítica da Economia Política*. Vol.I, Livro primeiro. Rio de Janeiro: Abril Cultural.

MENDES, E.G. *Deficiência mental: a construção científica de um conceito e a realidade educacional*, 1995. 387 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1995.

NASCIMENTO, N.M.; MORAES, R.A.S. *Fisioterapia nas empresas*. Rio de Janeiro: Taba Cultural, 2000.

NORIEGA, M., Organización laboral, exigencias e enfermedad. In: *Investigación sobre la Salud de los Trabajadores*. A.C. Laurell (org.). Washington: OPS/Serie Paltex, 1993. p.167-87.

NUNES SOBRINHO; Francisco de Paula; CARUSO, Andrea; ABSALÃO, Carlos; CASTELÕES, Danielle; BRITE, Roberta. “Concepções de deficiência para gestores de uma rede de supermercados: relatório de um survey”. Anais do 15º Congresso Brasileiro de Ergonomia. Porto Seguro, 2008, CD-ROOM.

\_\_\_\_\_; CARUSO, Andrea. *Análise Ergonômica em Postos de Trabalho Reservados a Pessoas com Deficiência no Estado do Rio de Janeiro*. Projeto de pesquisa. Rio de Janeiro: Núcleo de Pedagogia Institucional da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Nupi-Uerj), 2008.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. Convention n.159. *Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention*, 1983. Disponível em: <http://ilolex.ilo.ch:1567/cgi-lex/conved.pl?query=c159>

OLIVEIRA, L. “Os excluídos existem?” notas sobre a elaboração de um novo conceito”. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 33, 1997, p.49-61.

PASTORE, José. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: LRT, 2000. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/index.htm>  
Acesso em dez 2008.

PESSOTTI, I.P. *Deficiência Mental: da superstição à ciência*. São Paulo: T.A. Queiroz Editor Limitada. Edusp, 1984.

RIBAS, J.B.C. *O que são pessoas deficientes?* São Paulo: Brasiliense, 1986.

ROBBINS, Stephen P. *Comportamento Organizacional*. 8ª ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall, 2005.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos*. 4ª ed. Rio de Janeiro: WVA, 2002.

SOUSA, Jerônimo. *Deficiência, Cidadania e Qualidade Social – Por uma política de inclusão das pessoas com deficiência e incapacidades*. In: MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL & DIREÇÃO GERAL DE ESTUDOS, ESTATÍSTICAS E PLANEJAMENTO. “Integração das Pessoas com Deficiência”. *Cadernos Sociedade e Trabalho*, n. 8, Lisboa: DGEEP, 2007.

WERNECK, Claudia. *Você é gente?* 2ª edição. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

#### **SITES CONSULTADOS**

Instituto Ethos - <http://www.ethos.org.br>

OIT – Organização Internacional do Trabalho - <http://www.iol.org>

ONU – Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - <http://www.un.org/disabilities/>>